

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕1375号

申请人：杨燕永，女，汉族，1996年10月7日出生，住址：广东省茂名市。

委托代理人：彭帅，男，上海中联（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州凯迪云信息科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江西路368号第7层701室自编01室（仅限办公）

法定代表人：张宇。

委托代理人：林安淇，女，该单位员工。

申请人杨燕永与被申请人广州凯迪云信息科技有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨燕永及其委托代理人彭帅和被申请人的委托代理人林安淇到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年2月3日向本委申请仲裁，于2023年3月13日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

确认申请人与被申请人在 2022 年 4 月 25 日至 2023 年 1 月 13 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 10892.88 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的绩效工资 1400 元；四、被申请人支付申请人 13 薪 3630.96 元；五、被申请人为申请人出具离职证明；六、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日绩效工资 700 元。

被申请人辩称：一、申请人在我单位从事用户运营专员工作，负责我单位“云会甄选”平台社群的管理，包括优惠活动的发布、营销策划等，经我单位核实，申请人在 2022 年 4 月至 2022 年 10 月期间，多次在我单位的平台购买商品，当中有部分使用了优惠券，但该些优惠券未经我单位同意，系申请人利用职务便利与其部门同伴共同协助发放优惠券使用，造成我单位经济损失，申请人的行为系严重失职，且严重违反了我单位的规章制度，根据劳动合同第八条的 8.3 之规定，我单位与申请人解除劳动合同系合法解除，无需向申请人支付赔偿金。二、我单位已于 2023 年 1 月 16 日支付了申请人 12 月工资 4814.36 元，因申请人 2022 年 12 月绩效未达标，该月绩效工资为 0 元。我单位已足额支付了申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资，申请人要求该月绩效工资无依据。三、我单位没有承诺申请人薪资架构中包含 13 薪，双方亦没有关于此方面的书面约定，我单位无需支付申请人 13 薪。综上，申请人的全部

仲裁请求均无事实依据及法律依据，应当全部驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2022年4月25日入职被申请人，任职用户运营专员，被申请人与申请人签订了期限从2022年4月25日至2025年4月24日的书面劳动合同，申请人于2023年1月13日离职。申请人举证了录用通知书、劳动合同、银行转账记录，被申请人对前述证据予以确认。本委认为，申请人与被申请人对双方劳动关系建立及解除的时间无异议，且有证据予以印证，现申请人要求确认劳动关系的期间与双方实际履行的一致，故本委确认申请人与被申请人在2022年4月25日至2023年1月13日存在劳动关系。

二、关于2022年8月绩效工资问题。申请人当庭申请撤回要求被申请人支付其2022年8月1日至2022年8月31日绩效工资的请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求的申请。

三、关于2022年12月绩效工资问题。经查，申请人试用期的工资为5600元，转正的月工资标准为固定工资5600元+绩效工资1400元。申请人主张被申请人未支付2022年12月的绩效工资，应予以补发。被申请人主张申请人2022年12月绩效考核为C等级，根据规定其该月绩效工资为0元。被申请人

举证了考核表、销售额数据。考核表载明有指标、权重、评分标准、自定义考核内容等项目，其中销售业绩的自定义考核绩效目标为平台 gmv15 万，申请人自评分为 100 分，评语说明为社群触达产生 GMV351162.64，完成率 234%，考评人评分为 17.2 分，评语说明为销售额 25894.14 元，只统计商品标题增加社群专享已发货和已完成订单，用 299 券下单用户与社群无关，社群没有宣发过口罩 299 的活动也没有主动去跟进给未回复的潜在推荐官推口罩活动，故平台主要出单产品口罩并不能算作社群业绩，如果有通过私聊福利官下单客户请提供链路证明。申请人对该组证据不确认，称其已就该月绩效考核提出了申诉，被申请人计算业绩时剔除了口罩订单缺乏合理性，评分不符合指标标准。本委认为，双方对于 2022 年 12 月绩效考核评分的主要争议在于销售业绩的考核。根据考核表显示，申请人 2022 年 12 月销售业绩的绩效目标为平台 gmv15 万，其中并没有注明额外条件或不予计算业绩的项目说明，现被申请人没有证据证明双方曾对该月的考核目标有其他约定或有约定剔除计算的项目，在此情况下，被申请人单方剔除申请人有关口罩订单的业绩，明显缺乏合理性。被申请人没有证据证明申请人存在其他应当扣发绩效工资的情形，故被申请人应支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日绩效工资 1400 元。

四、关于“13 薪”问题。申请人主张招聘信息及面试时被申请人均有承诺“13 薪”，被申请人应支付其“13 薪”。申请

人举证了 BOSS 直聘截图，其中载有“职位 C 端用户运营专员（双休加包餐），7000-10000 元. 13 月”的内容。被申请人对该截图的真实性予以确认，但主张该截图并不能证明其单位有承诺向申请人提供“13 薪”，双方并没有关于此方面的约定。另查，申请人的录用通知书载明申请人的试用期薪资为基本工资 2450 元、保密工资 700 元、岗位工资 2450 元，合计 5600 元，转正工资为基本工资 2450 元、保密工资 700 元、岗位工资 2450 元、绩效工资 1400 元，工资总额 7000 元，劳动合同载明申请人工资按员工薪酬确认单。本委认为，招聘信息系用人单位为招聘需求而面向广大应聘者所发布的信息，属于要约邀请，是指希望他人向自己发出要约的表示，是当事人订立合同的预备行为，只是引诱他人发出要约，不能因相对人的承诺而成立合同，即招聘信息载明的内容并不必然等同双方最终达成的合同内容。其次，用人单位最终是否决定录用劳动者，取决于用人单位在招聘过程中对劳动者基本情况的了解、对劳动者工作能力的评估以及劳资双方对工作待遇是否有相同要求等因素，即用人单位录用劳动者时给予劳动者的待遇、条件可以根据招聘信息的内容，亦可跳出招聘信息的限制，故单凭招聘信息载明的待遇不能充分证明申请人应得的待遇。最后，录用通知书、劳动合同已清楚载明申请人的薪资结构，申请人的工资构成应以此为准，现前述文件没有提及申请人可享有“13 薪”或类似的项目，申请人亦无其他证据证明双方有关于“13 薪”的约定，

申请人应承担举证不能的不利后果。综上，申请人要求被申请人支付其“13薪”，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

五、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2023年1月13日向申请人发出《辞退通知》，以申请人存在严重违反公司规章制度的行为，造成公司损失为由与申请人解除劳动合同。被申请人解释称申请人在职期间多次在公司平台购买商品，其中有部分使用了未经其单位同意的优惠券，造成其单位经济损失，其行为违反了劳动合同第8.3条和第11.1条的约定。被申请人举证了售货表，该表载明有商品名称、售价、用券优惠、零钱扣抵、实付金额、成本价、亏损、收件人、收件人手机号等信息，其中部分商品的实付金额低于成本价，部分收件人为申请人。申请人对前述证据不予确认，称该表与申请人后台显示的购买清单并不一致，成本价格存在修改的情况，从商品名称可体现优惠活动的情况，优惠活动为官方针对平台所有使用者，申请人作为员工享有平台对所有客户实行的优惠政策，属于合法合规，不存在私自制定优惠券并使用的情况，被申请人的证据也无法证明其单位所主张的事实，实付金额低于成本价的情况可能系平台发出满减优惠或部分商品使用零钱抵扣等，不能因实付金额低于成本价予以推断员工私自使用优惠券。另查，双方确认申请人可以在被申请人的平台消费，申请人在平台的权益与其他普通消费者一致；申请人提供了优惠券发放审批记录，被申请人对该记录予以确认，并称通过该证据可以体现优

惠券的发放需要经过审批，申请人使用的优惠券并没有经过审批，属于私自使用优惠券。再查，双方确认申请人离职前的月平均工资为 5446.44 元。本委认为，被申请人举证的售货表显示的部分收件人并非申请人，而现有证据无法体现该些订单的购买人即为申请人。其次，被申请人处的优惠券发放需要经过审批，且有具体记录，被申请人掌握着所有包含用券优惠等销售订单的数据，即被申请人可以查询每个订单使用优惠券的具体情况，然被申请人主张申请人私自使用未经审批的优惠券，但其单位并没有列出其单位已经审批的优惠券及申请人使用优惠券的信息，无法对比申请人所使用的优惠券是否在已审批的范围内，即无法判定申请人使用了未经审批的优惠券。最后，从目前消费情况来看，商家为了宣传、吸引关注、引流等目的，往往会给予消费者较多的优惠活动，如“满减”、打折、拼团、新人有礼等，经过多重优惠活动后，消费者实付的金额远低于标示的售价或成本价的情况并不鲜见。申请人虽然系被申请人的员工，但其经过正常注册，亦系被申请人平台的消费者，其享有与其他消费者一样的权益，在参与相关优惠活动的情况下，申请人订单的实付金额即使低于成本价，并不能推断申请人就存在违规用券的行为，故此，被申请人以此为由主张申请人违规用券，理由难以成立。综合上述理由，本委认为，被申请人的解除理由不充分，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付

申请人违法解除劳动合同的赔偿金 10892.88 元（5446.44 元 × 1 个月 × 2 倍）。

六、关于出具离职证明问题。双方确认被申请人没有为申请人出具离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当在双方劳动合同解除时为申请人出具解除劳动合同的证明，现实被申请人未履行此责任，故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2022 年 4 月 25 日至 2023 年 1 月 13 日存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日绩效工资 1400 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 10892.88 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年五月二十四日

书 记 员 方正贤