

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕1377-1 号

申请人：顾永成，男，汉族，1991 年 8 月 14 日出生，住址：广东省深圳市。

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。

法定代表人：张宇。

委托代理人：林安淇，女，该单位员工。

申请人顾永成与被申请人广州凯迪云信息科技有限公司关于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。申请人顾永成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 22 日向本委申请仲裁，于 2023 年 3 月 10 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 20058.24 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的绩效工资 2145.55 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 19 日至 2023 年 7 月 18 日未休年休假工资 614.81 元；四、被申请人支付申请人代通知金 6686.08 元。申请人本案共提出 5 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人在我单位从事商城运营工作，负责我单位“云会甄选”营销活动的策划，包括活动策划、负责平台的盈亏情况、对活动形式（优惠券、折扣）进行管理，经我单位核实，申请人在 2022 年 1 月至 2022 年 12 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、代通知金。二、我单位已于 2023 年 12 月 15 日支付了申请人 2022 年 11 月的工资，包含 2022 年 11 月绩效工资 750 元，我单位已于 2023 年 1 月 16 日支付了申请人 2022 年 12 月工资，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 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资，申请人要求该 2 个月绩效工资无依据。三、经查询，申请人在 2022 年 7 月 19 日

至 2023 年 7 月 18 日还有未休年休假 1 天，但申请人于 2023 年 1 月 13 日离职，根据年休假天数的折算，申请人已无年休假，申请人要求年休假工资无依据。综上，申请人本案请求无事实依据及法律依据，应当全部驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。经查，申请人于 2021 年 7 月 19 日正式入职被申请人，任职商城运营，月工资为基本工资 6000 元+绩效工资 1500 元，其于 2023 年 1 月 13 日离职。申请人主张被申请人已支付 2022 年 11 月一半的绩效工资，申请人对该月绩效工资无异议，不再主张，但被申请人未支付 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，其中电商营业额的自定义考核绩效目标为电商实付额 30 万（不含口罩订单），自评分为 100 元，评语说明为 12 月有效 GMV 为 441116.06 元，考评人评分为 11 分，评语说明为本月所完成的实付额，在扣除口罩订单后应为 33309.06 元，本项应得分为 11 分，销售数据显示除口罩订单外，申请人的销售实付金额为 3 万多元。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。申请人称其自定销售目标为 30 万，但领导自行修改了考核内容为不含口罩

订单，未经其本人同意，申请人确认其在做绩效自评分时已看到绩效目标被修改。另查，申请人提供的绩效管理截图载明绩效 C 等级的定义为工作绩效难以维持本岗位常规要求且工作目标远低于预期等，C 级的绩效奖金系数为 0，即绩效奖金为 0 元。本委认为，由查明可知，绩效目标的制定流程为申请人发起制定并送达被申请人，被申请人可根据情况予以修改，最后经双方确认通过。现申请人自定了 2022 年 12 月的绩效目标，被申请人予以修改，现申请人没有证据证明其当时对被申请人的修改意见提出异议或对此不认可，加之申请人在做该月评分时，绩效目标已清楚载明“不含口罩订单”，申请人在此情况下仍按要求做出自评分，进一步证明申请人已认可该月的绩效目标。被申请人举证了申请人 2022 年 12 月除口罩外的订单数据，而申请人对此无证据反驳或推翻，故本委采纳被申请人的数据。比对申请人的绩效目标及已完成的业绩差距较大，故此被申请人对申请人作出 C 级评定具有合理性，故此，本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 12 月绩效工资的请求不予支持。又，申请人已确认其对 2022 年 11 月的绩效工资无异议，故本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 11 月绩效工资的请求不予支持。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其自 2022 年 7 月 20 日起开始享有 5 天年休假，其在当年已休 3.6 天，剩余 1.4 天未休，其在 2023 年没有休年休假。被申请人则称申请人

2022 年的年休假已休完，一年一结算。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，申请人自 2022 年 7 月 19 日起享有带薪年休假。又根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，年休假一般不跨年度休。经计算申请人 2022 年应休年休假为 2 天（ $166 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} = 2.27 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算），现申请人已休天数超过法定计算天数，其再行要求被申请人支付 2022 年未休年休假工资，缺乏事实依据，本委不予支持。又根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 13 日应休年休假为 0 天（ $13 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} = 0.18 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算），故申请人要求被申请人支付其 2023 年未休年休假工资的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。申请人与被申请人已于 2023 年 1 月 13 日解除劳动关系，故申请人要求被申请人支付此后未休年休假工资的请求，缺乏事实基础，本委对此亦不予支持。

三、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；另案申请人杨燕永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，本案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 6686.08 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20058.24元（6686.08元×1.5个月×2倍）。

四、关于代通知金问题。申请人于庭审中申请撤回要求被申请人支付其代通知金的请求。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。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕1377-2号仲裁裁决书。

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》第四十七条、第四十八条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条、第十二条,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、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 20058.24 元;

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日绩效工资及 2022 年 7 月 19 日至 2023 年 7 月 18 日未休年休假工资的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年五月二十四日

书 记 员 方正贤