

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〔2022〕3687 号

申请人：广东飞渔文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区清华街 211，231 号二楼 202 房。

法定代表人：黄耀卓，该单位董事长。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：皮侠，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

被申请人：刘毅斌，男，汉族，1990 年 12 月 27 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：王明菊，女，广东岭南律师事务所律师。

申请人广东飞渔文化传媒有限公司与被申请人刘毅斌关于返还劳动报酬等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人黄德贤、皮侠和被申请人刘毅斌及其委托代理人王明菊到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 8 月 9 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人返还申请人抖音账号“带薪下午茶”和“婷

婷吃不停”；二、被申请人赔偿因工作严重失职造成的经济损失 100000 元；三、被申请人返还申请人在职期间借支款 14494 元；四、被申请人返还申请人在职期间劳动报酬 13795.27 元。

被申请人辩称：一、本人在离职时已与申请人交接清楚工作，不存在侵占申请人任何财产的情形。二、本人在职期间的预支款项和报销均系与财务部门沟通，在离职交接时已与财务部门交接完毕，财务部已确认本人不存在拖欠款项或者发票等情形，申请人的仲裁请求没有事实依据，应予以驳回。三、本人作为直播团队的运营管理人，需要根据客户流量等情况确定直播时间，因此，本人在职期间已经过申请人同意，改变了考勤方式，由本人自行安排上班时间并向申请人报备，本人不存在迟到、旷工等情况，而且，申请人从未因考勤向本人提出意见或因此扣减本人工资，申请人在本人离职后，以此为由要求本人退还工资，没有事实及法律依据，应依法驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于返还劳动报酬问题。经查，被申请人于 2021 年 6 月 30 日入职申请人处工作，实行大小周工作制，其于 2022 年 6 月 22 日离职。双方签订了劳动合同，约定被申请人的试用期从 2021 年 6 月 30 日起至 2021 年 9 月 29 日止，试用期限届满后正常工作时间的税前工资总额为 12000 元，其中 30%为绩效工资（即 3600 元）。申请人主张被申请人在职期间存在迟到、

旷工等情况，其单位有权要求被申请人返还其已领取的工资中因迟到、旷工而应当扣除的工资。申请人提交了《考勤管理规定》、考勤打卡记录予以证明，其中，《考勤管理规定》显示常规班次时间为 10:00 至 12:00，下午 14:00 至 19:00；考勤打卡记录显示被申请人 2022 年 1 月至 2022 年 6 月期间的上班和下班打卡时间并不完全固定，也有较多外勤打卡记录，亦存在晚于常规班次上班后，下班时间也相应推迟的情况，而且该打卡记录与申请人确认的工资条所载的出勤天数无法完全对应。被申请人以该考勤打卡记录系申请人单方制作为由不予确认。本委认为，申请人主张被申请人存在迟到、旷工等情况并提交了考勤打卡记录予以证明，但被申请人对该考勤打卡记录不予确认，而且从该考勤打卡记录的打卡时间来看，被申请人并非固定按照常规班次上班，如若被申请人晚于常规班次上班应扣发相应缺勤工资，那么根据权利义务相对等的原则，被申请人在申请人延迟下班时则理应支付相应的加班费；鉴于申请人并无证据证明其单位对被申请人的上班时间提出过异议或者对被申请人迟到、缺勤等事宜作出过相关纪律处理，亦无证据证明其单位向被申请人支付过延时下班的加班费，故应推定双方对该种上班模式以及对应的讨薪方式持认可态度，仅凭上述该考勤打卡记录并不能当然认定被申请人存在迟到、旷工等情形。又申请人作为用人单位在核发被申请人工资过程中占主导地位，具有对被申请人的出勤情况及相关工资核发依据进行审

查核实的责任，而本案中，申请人并无证据证明其单位在核发被申请人工资时对被申请人的出勤情况存有异议，现申请人在核发被申请人工资后又以被申请人存在考勤异常问题要求被申请人返还工资，理据不充分。鉴此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于返还借支款问题。经查，申请人向被申请人转账了备用金 3100 元用于开展工作。现申请人主张被申请人未将该备用金全部用于开展工作，且未向其单位提供任何项目支出记录和明细以及相关支付凭证。被申请人则主张其离职时已与财务部交接完毕，不存在拖欠款项等情形。被申请人提交且经申请人确认的《离职员工交接表》显示财务部交接内容中并没有关于被申请人尚有借支款未归还之记录，且有被申请人及财务部人员签名。本委认为，被申请人已经与申请人进行离职工作交接，且双方通过签署《离职员工交接表》的方式对包括借支款等财务方面以及其他方面工作的交接情况进行了签认，故应以该表所载的工作交接事实作为认定本案事实的依据。现该表中并无关于被申请人尚有借支款未归还的交接记录，而申请人亦无充分有效的证据证明该交接情况不实，故在被申请人已经履行工作交接义务的情况下，申请人上述主张依据不足，本委不予采纳，遂对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于返还抖音账号问题。庭审中，申请人确认抖音账号“婷婷吃不停”已经由其单位实际控制，故其单位不再要求

被申请人返还该抖音账号；申请人还确认被申请人已返还抖音账号“带薪下午茶”，但认为被申请人是在2022年9月9日才将该账号返还给其单位，即被申请人存在从离职后至2022年9月9日占有其单位账号的事实，被申请人应承担该段期间造成其单位损失的赔偿责任。本委认为，被申请人已将抖音账号“带薪下午茶”和“婷婷吃不停”交还给申请人，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于赔偿经济损失问题。申请人主张被申请人侵占其单位抖音账号“带薪下午茶”和“婷婷吃不停”的行为对其单位造成实际损失，严重影响其单位业务的正常开展，故认为被申请人应赔偿该两个抖音账号的押金31000余元以及侵占该两个抖音账号期间可能产生的经济收益100000元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人离职时已进行工作交接，并通过《离职员工交接表》确定了具体交接内容，且抖音账号“带薪下午茶”和“婷婷吃不停”亦已经退还给申请人，而申请人对其单位主张的直接经济损失所涉之具体事项及金额并未提供充分有效的证据予以证明，故申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二二年十月十日

书 记 员 李文舒