

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〕2072 号

申请人：曾文静，女，汉族，2000 年 4 月 4 日出生，住址：广东省五华县。

被申请人：广州涂描服饰有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 44 号 204。

法定代表人：吴威林，该单位总经理。

委托代理人：曹晓星，男，广东德城律师事务所律师。

申请人曾文静与被申请人广州涂描服饰有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾文静和被申请人的委托代理人曹晓星到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 17 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 13 日工资 2500 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 12000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1

日至 2023 年 2 月 28 日在小红书 Pr 岗位的绩效奖金 5550 元。

被申请人辩称：一、申请人 3 月份工资 2160 元，详见我单位证据 1；二、申请人主张的绩效工资是我单位 2022 年 11 月至 2023 年 1 月的试用激励方案，我单位证据显示该方案由员工签名确认按该方案享有奖励，方案到期后申请人拒绝签署新的方案，详见我单位提交的证据 3；三、申请人在职期间我行我素，以自我为中心，在 2022 年 6 月份申请人带本部门人员冲撞领导，声称要申请劳动仲裁，平时申请人以自己个人利益为考虑标准，拒绝理解公司的经营理念，在 2023 年 3 月 9 日申请人未签署新方案，与领导在会议室沟通后第二天拍视频要求领导答应她的绩效方案，并拒绝回到工作岗位，规章制度申请人已签署，是劳动合同的一部分，申请人的行为明显违反了该制度 6.2.4.3 和 6.2.4.14 的规定，我单位在第一次处罚发生后已给申请人机会改正，但申请人拒不悔改，第二次于 2023 年 3 月 10 日既不服从公司安排，并直接在公共场所对公司领导拍摄和滋事，我单位不得不解除与申请人的劳动关系，我单位解除劳动关系有法律依据，无需支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，申请人于 2022 年 6 月 20 日入职被申请人，任职小红书 PR 媒介，双方签订有合同期限为 2022 年 6 月 20 日至 2025 年 6 月 20 日的劳动合同，大小周工

作制，每天工作 8 小时，钉钉打卡考勤，申请人平日工作由赖某某、叶某、周某某管理安排，于 2023 年 3 月 10 日离职，离职前月平均工资为 6000 元。申请人主张被申请人于 2023 年 3 月 10 日违法将其辞退，应支付其解除劳动关系的经济补偿。申请人提交《通告》《离职交接表》《劳动合同》、考勤记录等证据拟证明其主张。其中《通告》载明“……兹有威品事业群员工曾文静，自入职以来，多次出现与公司价值观相违背及违反公司规章制度的事例，如：在公司办公区发布损害公司形象的言论，破坏公司与员工的关系，会议上公然反抗公司下达的指令等。该员工屡教不改，于 2023 年 3 月 10 日再次严重违反公司规章制度，在威品事业群办公区对公司管理人员无礼纠缠，歪曲事实，散布不当言论，影响公司形象，拍摄录像公司管理人员侵犯他人合法权益，严重影响他人正常工作并伤害他人身心。基于以上事实，结合公司奖惩制度第 6.2.4 条，给予曾文静开除处理……”等内容。其中《离职交接表》载有考勤确认 3 月实际出勤 9 天等内容。其中《劳动合同》载明“有固定期限的劳动合同 2022 年 6 月 20 日起至 2025 年 6 月 20 日止……乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为 2300 元……”落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名。被申请人对《通告》《离职交接表》《劳动合同》、考勤记录的真实性均予以确认，称《通告》中已经列出其

单位解除劳动关系的依据。被申请人主张因申请人两次严重冲撞公司领导，拒不服从公司安排，其单位根据相关规章制度于2023年3月10日向申请人发出通告辞退申请人。被申请人提交《奖惩管理制度》《新员工入职须知》《入职确认表》《员工奖惩申请单》、钉钉聊天记录、录像视频等证据拟证明其主张。其中《奖惩管理制度》载明“6.2.2.7 对同事诬告、传播谣言、蓄意制造事端者……6.2.4、员工有下列情形之一，经查证属实，将予以开除处理……6.2.4.3、无故拒不听从上级主管的合理指挥与监督，侮辱威胁主管人员者，如：当众和上级争吵、撕毁上级下达的书面文件、拍打桌椅板凳、出言不逊等恶意行为者……6.2.4.14、对公司进行反面宣传，张贴散发煽动性文字、图书、故意破坏员工与公司关系、损害公司形象者，或张贴散发煽动性文字、图书、参与非法组织等，对政府进行反面宣传者……”。其中《入职确认表》载有“本人已经阅读并了解公司相关规章制度，规章制度作为劳动合同的补充附件，本人知悉并同意遵守公司规章制度，如有违反按照制度处理……”等内容，签名确认处有申请人字样的签名，签署时间为2022年6月20日，备注“已签收”。其中钉钉聊天记录载有申请人与帅某关于工作的聊天记录。其中《员工奖惩申请单》显示申请人2022年9月16日因“散播负能量，煽动负面情绪，影响团队和谐气氛，记书面警告1次扣款100元”，被奖惩人有申请人字样的签名。其中录像显示申请人手持手机录像的内容。申请人对《奖

惩管理制度》真实性不确认，辩称其没有见过该管理制度且其没有签名确认；对入职确认表的真实性不确认，辩称备注栏里面“已签收”并非其所写，但签名确认处是其本人签名；对钉钉聊天记录、录像、《员工奖惩申请单》的真实性均确认，但辩称该两份证据与本案无关。本委认为，首先，从被申请人提交的《员工奖惩申请单》可看出，被申请人依据奖惩管理制度对申请人做出相应处罚，申请人对此予以签名确认，由此可知被申请人确实存在奖惩管理制度。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，被申请人虽主张申请人因存在《通告》中所载明的的事实，故其单位根据《奖惩管理制度》第6.2.4.3及6.2.4.14条款与申请人解除劳动关系，但只有申请人某具体行为违反《奖惩管理制度》相应条款的情况下，该行为方具备作为可解除劳动关系的依据，被申请人仅凭现有证据不足以证明其单位之主张，因被申请人并未提交充分有效证据证明申请人有符合《通告》中载明所依据之被解除劳动关系的具体事实，且申请人对《奖惩管理制度》的真实性不予确认，难以认定被申请人提交的《奖惩管理制度》系与实际执行的管理制度相一致，故被申请人据此解除双方劳动合同，依据不足，鉴于被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，应属违法解除，故被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金。最后，申请人本案请求为解除劳动合同经济补偿，但因经济补偿与赔偿金同

属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人经济补偿，但应支付申请人上述赔偿金。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 12000 元（6000 元×1 个月×2 倍）。

二、关于工资问题。经查，申请人 2023 年 3 月共出勤 9 天，被申请人未支付其出勤期间的工资。本委认为，被申请人未支付申请人 2023 年 3 月出勤工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 13 日工资 2097.09 元（6000 元÷（21.75 天+2 天×200%）×9 天）。

三、关于 2023 年 2 月 pr 岗位绩效奖金问题。申请人主张应按原绩效奖金方案计算其 2023 年 2 月 pr 岗位绩效奖金，被申请人未支付其该期间绩效奖金。申请人提交《小红书专项绩效奖金方案》、录音文字内容、“2 月发布”文件（更新版）等证据拟证明其主张。其中《小红书专项绩效奖金方案》载明“爆文率考核内容：按实际发布篇数转化（爆文定义：≥500 赞，门槛值 5%”“博主合作考核内容：合作博主符合公司要求，例如：类型穿搭博主占比≥90%，每篇发文内容需包含指定的品牌词等”“说明：爆文奖励：单篇笔记点赞达 500，奖励 50 元，每 500 赞叠加 50 元奖励，单篇点赞 1000 元封顶奖励 博主奖励：点赞超 500 额外奖励 100 元”“该方案由 2022 年 11 月 1 日开始

执行，试行截止日期为 2023 年 1 月 21 日，如有变动，另行通知”等内容。其中录音内容载明人事经理“你们二月份是按照什么目标去做的”“那如果是按照这个的话 你就跟老板那边申请你的发布篇数 150 篇然后爆文率百分之五到七”，部门主管“对 2 月份就是这样的 2 月份的已经定了”。其中“2 月发布”文件（更新版）载有小红书博主/ID、粉丝量、赞藏量、订单日期、订单号、拍单费用、合作费用、费用结算、点赞、收藏、爆文奖励、pr 奖金共 5100 元等内容。被申请人对录音内容真实性不予确认，辩称听不清楚；对《小红书专项绩效奖金方案》的真实性予以确认，但辩称该方案系试行方案，且方案截止日期为 2023 年 1 月 21 日，申请人以此为计算依据无效。被申请人主张因旧的绩效奖金方案已截止，2023 年 2 月没有新的绩效奖金方案，故申请人该月不享有绩效奖金。被申请人提交 2023 年 3 月 9 日帅某、叶某、谭某及申请人之间的录音及文字内容等证据拟证明其主张。其中 2023 年 3 月 9 日帅某、叶某、谭某及申请人之间的录音文字内容载明曾文静“2 月的时候我们开工的今晚回去是不是问你了，2 月的绩效是不是按照 2 月的 KPI 是不是按照之前的执行”“但是他有说 KPI 这个事情，有说绩效这个事情哦”，叶某“我没有说按 KPI 那个，我只是说了篇数，因为你们 1 月的 KPI 我是不知道的”“没有 KPI 嘛，我说我是不知道时效的嘛，相当于你们 2 月是没有 KPI 的嘛”“所以压根我是不知道你们的有效期的，我以为你们只是到了 2 月份的，明

白不”等内容。申请人对该录音内容的真实性予以确认。本委认为，首先，被申请人虽主张申请人2023年2月不享有绩效奖金，但从其单位提交的录音来看，申请人与叶某在2023年2月初确存在与叶某沟通过该月绩效奖金事宜，作为管理安排申请人工作的负责人叶某，并未有明确告知申请人不按照《小红书专项绩效奖金方案》来计发2023年2月绩效奖金，即便2023年3月9日与申请人再次进行沟通绩效奖金事宜，但叶某对于2023年2月已经发生的事宜以当时不清楚方案截止时间为由提出抗辩，与理不合，本委不予采纳。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张其2023年2月绩效应按照《小红书专项绩效奖金方案》计算，并提交了证据予以证明，被申请人虽不予认可，但未提供充分有效证据证明其单位2023年2月具体实施何种绩效奖励方案，叶某负责管理安排申请人日常工作，申请人按照其当时的回应理解为按照被申请人前期所给予的《小红书专项绩效奖金方案》并据此执行，并无不妥，且被申请人未提交充分有效证据证明其单位针对2023年2月实施方案在执行过程中有对内容进行变更或执行新的绩效奖金方案，故本委采纳申请人关于绩效奖金按原绩效奖金方案计算之主张。最后，经被申请人确认真实性的“2月发布”文件（更新版）显示申请人2023年2月pr奖金为5100元，而被申请人未提交证据证明申请人该月实际应享受pr岗位绩效奖金数额，应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人

应支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日在小红书 pr 岗位的绩效奖金 5100 元。

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、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定,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 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 13 日工资 2097.09 元;

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违法解除劳动合同关系的赔偿金 12000 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 2023 年 2 月 pr 岗位绩效奖金 5100 元。

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 宋 静

二〇二三年五月二十五日

书 记 员 林婉婷