

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〕2312 号

申请人：王安东，男，汉族，1979 年 4 月 15 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：徐孟强，男，广东四端律师事务所律师。

委托代理人：梁结明，女，广东四端律师事务所律师。

第一被申请人：星河湾（广州）物业管理有限公司，住所：广州市海珠区宝岗大道 183 号首层 4 号铺之一。

法定代表人：吴惠珍，该单位董事长。

委托代理人：文晶，女，该单位员工。

委托代理人：李娟，女，该单位员工。

第二被申请人：广州星河湾物业管理服务有限公司，住所：广州市番禺区大石街迎宾路星河湾畅心园 4 栋 1 座 103。

法定代表人：吴惠珍，该单位董事长。

申请人王安东与第一被申请人星河湾（广州）物业管理有限公司、第二被申请人广州星河湾物业管理服务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。申请人王安东及其委托代理人徐孟强、梁结明和第一被申请人

的委托代理人文晶、李娟到庭参加诉讼。第二被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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4月13日向本委申请仲裁，于2023年5月18日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第二被申请人2021年10月18日至2022年5月31日存在劳动关系、确认申请人与第一被申请人2022年6月1日至2023年3月28日存在劳动关系；二、第一被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动关系的证明；三、第一被申请人支付申请人2023年3月1日至2023年3月28日工资57379.3元；四、第一被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年12月31日的年度绩效奖金300000元；五、第一被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年3月31日的季度绩效奖金9360元；六、第一被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年3月31日的年度绩效奖金75000元；七、第一被申请人支付申请人2021年10月18日至2023年3月28日未休年休假工资66298.8元；八、第一被申请人支付申请人2022年2月1日至2022年12月31日加班工资307816.1元；九、第一被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金108216元。

第一被申请人辩称：我单位与申请人、第二被申请人在 2022 年 6 月签署《劳动合同主体变更协议》，由我单位承接申请人与第二被申请人劳动合同的权利及义务。我单位同意向申请人出具解除劳动合同的证明文件，且我单位向申请人发出的《解除劳动合同通知书》亦系解除劳动关系的证明文件。我单位已支付申请人 2023 年 3 月工资 50130.47 元、4 月工资 5896.43 元及季度绩效奖金 29952 元。物业板块年度绩效激励金方案需根据年度业绩确认请示发放，亦需根据公司的盈利情况发放，且激励金发放前离职的，我单位无需支付，故申请人请求 2022 年度、2023 年度的年度绩效奖金无依据。申请人已休完年休假，其主张未休年休假工资无依据。申请人不存在加班情况，其主张加班工资无依据。因申请人违反规章制度，我单位合法解除与申请人的劳动关系，无需支付赔偿金。

第二被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人与第一被申请人确认，申请人于 2021 年 10 月 18 日入职第二被申请人，担任物业总经理，2022 年 6 月 1 日起申请人的劳动关系转到第一被申请人，由第一被申请人承接申请人在第二被申请人工作的年限，至 2023 年 3 月 28 日申请人仍在职。经查，上述劳动用工事实，有申请人与第一被申请人确认的《聘用协议》、《劳动合同》、

《劳动合同主体变更协议》、工资明细表等为证。本委认为，申请人主张其先后与第二被申请人、第一被申请人建立劳动关系期间，有第一被申请人承认之事实及认可之证据为证，第二被申请人既未抗辩亦无提供证据反驳。因此，申请人请求确认其与第二被申请人在2021年10月18日至2022年5月31日存在劳动关系、其与第一被申请人在2022年6月1日至2023年3月28日存在劳动关系，本委均予以支持。

二、关于2023年3月工资问题。申请人当庭申请撤回该项仲裁请求。经查，第一被申请人已向申请人发放2023年3月、4月工资。本委认为，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关于2023年3月1日至2023年3月28日工资的请求。

三、关于赔偿金问题。2023年3月28日，第一被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人存在无故打砸损毁客户车辆等失德行为、严重违反公司相关规定为由对申请人作出无偿解除劳动合同的决定。第一被申请人主张，在2023年1月16日星河湾集团年会期间，申请人醉酒打砸停放在酒店门口的车辆、性骚扰女员工，在打车离开年会途中继续骚扰女员工并殴打滴滴女司机，其中，损坏车辆及殴打滴滴女司机事件已被事主报警，性骚扰事件亦被女员工投诉至集团，参加集团年会的人员为星河湾集团地产板块、物业板块以及各城市总监级以上的高层人员，发生事件的酒店在申请人管理的物业内，

上述事件已在集团内部造成极其恶劣的影响，其单位曾找过申请人谈话，希望申请人辞职，将事件低调处理，但申请人不接受。就上述主张，第一被申请人向本委举证及说明如下：1. 广州市广州公证处出具的公证书（含附件酒店监控视频光盘及照片），公证书载明第一被申请人因固定证据需要向公证处申请对2023年1月16日沙溪大道星河湾半岛酒店区域活动时段的有关监控视频进行录像及拍照并保全证据，公证员对当场播放的有关监控视频进行录像（见附件二光盘），并对酒店监控中心、监控设备外观、监控屏幕显示内容、监控排序进行拍照（见附件一照片），附件二光盘为封存状态，经本委当庭拆封播放，视频内容反映申请人在2023年1月16日21时至22时期间行走或停留于酒店门口、大堂、走廊等位置，与他人谈话、发生肢体行为的情形，其中申请人损坏停放在酒店门口的车辆，对女性人员有追逐、搂抱等亲昵动作，女性人员有躲避、反抗的行为表现；2. 酒店客房照片，显示申请人跌坐房间地面，女性人员头发凌乱侧身站立于申请人面前，第一被申请人称该照片系由另一名冲进酒店客房的男性人员所拍摄，其目睹了申请人强行搂抱女员工、掐脖等行为并被女员工反抗推倒在地；3. 微信聊天记录，聊天内容显示相关人员与“熊某”沟通报警事件的调解进展及赔偿情况，第一被申请人称该聊天对象为其单位员工关某与申请人的配偶熊某；4. 证人证词（书证），显示证人关某书面陈述集团领导安排其对年会报警事件后续跟进过

程，包括与损坏车辆事件的事主协商赔偿事宜，与申请人的配偶沟通事件处理进展，以及向集团领导汇报处理情况；4. 检讨书（电子邮件），显示申请人于2023年3月5日向集团领导作出检讨，对其在集团年会酒店“耍酒疯”的行为认识到错误，愿意接受集团的处罚，但没想到集团对其的处罚系要其辞职，其恳请领导重新考虑给其留在星河湾工作的机会等；5. 职业操守承诺书，显示申请人签名并承诺良好职业操守，承诺维护公司利益、形象、名誉，包括不发生性骚扰或其他不道德的失德行为，该承诺书明确为劳动合同补充内容，与劳动合同具有同等法律效力，申请人知悉所承诺不发生的系列行为属于严重违纪，一经查证属实，愿意接受公司依据员工手册的有关规定作出扣罚绩效、降职降薪、无责解除劳动合同等处理决定；6. 员工手册，规定员工触犯丙类过失行为可以解雇，丙类过失行为包括故意破坏公司或所管理物业的财物，影响企业正常运作的，有不道德行为或下流举动等。申请人以未出示原件、手机损坏无法查询聊天记录为由不确认酒店客房照片、证人证词（书证）以及微信聊天记录的真实性，对其他证据的真实性予以确认，但认为监控视频内容不连贯，未能完整反映当时情况，其当天晚上喝醉酒了，完全不记得发生的事情，监控视频属于技防系统记录资料，除公安机关外，任何单位及个人不得擅自使用，该证据来源不具有合法性。申请人又表示年会事件非工作时间发生，且于当晚妥善处理完结，没有造成严重后果或不良影响，

没有对其工作造成负面评价，且员工手册规定了员工有过失行为，应当由所属部门发出员工奖罚通知单，列明违纪事实，签发人、违纪人员或旁证人员确认、部门负责人签署，并经人力资源部门审核后，报总经理或相关权限领导审批生效，第一被申请人对其作出的解除决定未经上述程序。本委认为，年会属企业组织安排的集体活动，是对工作的年终总结及同事交流的聚会，为企业文化建设的一部分，可视为工作空间和工作时间的延续，员工在年会期间的表现及风评所造成的影响更甚于其在正常工作区域类似行为造成的影响。因此，员工参加年会期间亦应当遵守秩序及企业的规章制度。本案中，申请人在年会期间暴力损坏他人车辆，违背女性员工的意愿，肢体接触行为超越异性正常社交认知范畴，上述事实有监控视频、照片、检讨书、证人证词（书证）、聊天记录等相互印证，即使申请人与事件当事人达成调解亦不能否定已发生行为的性质，申请人亦无提供证据证明第一被申请人存在违法取得监控视频的情形。申请人的上述行为已违反员工手册的有关规定及申请人作出的职业操守承诺，符合解除条件。申请人作为总经理，为第一被申请人最高级别的负责人，员工手册中的惩处程序非对总经理级别应签发、上报或行使相关权限的部门及人员，从第一被申请人查看、公证监控视频，集团约谈申请人以及申请人向集团作出检讨等系列行为可见，第一被申请人有启动程序中对于违纪事实的调查及核实工作，最终对申请人实施解除决定亦

经集团同意并有第一被申请人盖章确认，申请人以第一被申请人未经惩处程序为由主张第一被申请人违法解除，本委不予采纳。因此，申请人请求违法解除劳动关系的赔偿金，本委不予支持。

四、关于 2023 年第一季度绩效奖金问题。申请人提供、经第一被申请人确认的《聘用协议》反映，申请人的目标年薪为税前人民币 1236000 元，其中月度工资为 62400 元，季度绩效奖金为 46800 元（浮动），年度绩效奖金为 300000 元，季度绩效奖金依据《个人绩效管理办法》及《星河湾薪酬管理制度》核发（合格系数为 1，不合格系数为 0.8）。经查，《个人绩效管理办法》规定，总经理考核周期包含季度与年度，物业组织绩效考核权重 100%，个人绩效指标包括但不限于个人业绩指标、行为指标等，其中总经理考核由集团分管领导评定（100%权重）。第一被申请人按系数 0.8 向申请人计算并发放了 2023 年第一季度的绩效奖金。本委认为，申请人的上述违纪行为发生于 2023 年第一季度内，第一被申请人按考核系数 0.8 计发申请人第一季度绩效奖金，符合《聘用协议》的约定及绩效管理办法的相关规定。因此，申请人请求 2023 年第一季度绩效奖金差额，本委不予支持。

五、关于年度绩效奖金问题。第一被申请人未向申请人发放 2022 年度绩效奖金 300000 元。除 2022 年度绩效奖金外，申请人还主张 2023 年度绩效奖金应按 2023 年已工作时间折算发

放。第一被申请人向本委提供《物业板块 2021 年度绩效激励金核算方案》，拟证明年度绩效奖金需根据年度业绩确认请示发放，且在年度绩效发放前离职的人员无需发放，据此主张申请人不享有 2022 年度绩效奖金。本委认为，作为直接确立劳动权利义务的《聘用协议》，并无约定申请人目标年薪中的年度绩效奖金 300000 元为浮动、需依据相关的制度文件执行，第一被申请人依据《物业板块 2021 年度绩效激励金核算方案》抗辩 2022 年度绩效奖金发放，不充分，本委不予采纳。因此，第一被申请人应支付申请人 2022 年度绩效奖金 300000 元。关于 2023 年度绩效奖金，因 2023 年度尚未完结，且本委已认定第一被申请人对申请人实施解除决定合法有据，2023 年度绩效奖金发放条件并未成就，故申请人按期间折算并请求 2023 年度绩效奖金，本委则不予支持。

六、关于未休年休假工资问题。第一被申请人向申请人发出休假通知，安排申请人 2023 年 3 月 8 日至 2022 年 4 月 4 日休假（含年休假）。申请人主张其应享受年休假共计 21 天，并以双方劳动合同已于 2023 年 3 月 28 日解除为由，主张应享受年休假已休 19 天、未休 2 天。第一被申请人则主张截至 2022 年 4 月 4 日申请人已休年休假共计 22 天，不存在未休年休假。另查，第一被申请人在向申请人发出的《解除劳动合同通知书》中表明解除决定即日生效，申请人需在通知回执上签名并于 2023 年 4 月 4 日交还人力资源行政管理部。第一被申请人向申

请人发放了 2023 年 4 月工资。本委认为，虽然第一被申请人在申请人休假期间作出解除决定，但解除决定即日生效非等同即日解除，亦可表述为解除权发生效力时间。从实际履行来看，第一被申请人书面通知申请人休假至 2023 年 4 月 4 日并支付申请人 2023 年 4 月休假期间的工资，表明第一被申请人作出解除决定亦同时践行此前清结剩余假期的安排，解除时间至休假结束并无不妥。且经对申请人在职期间应享受年休假折算，即使按 15 天/年的标准，截至 2022 年 3 月 28 日，第一被申请人安排申请人休年休假天数亦不少于法定应享受年休假天数计算的结果。因此，申请人请求未休年休假工资，本委不予支持。

七、关于加班工资问题。申请人向本委提供出差呈批单、航空行程信息、假期值班通知，拟证明其存在休息日及法定节假日加班。第一被申请人则主张申请人作为物业总部值班人员，只要求保持电话畅通，不要求现场值班，申请人未提供现场打卡记录及加班申请，申请人出差期间亦非全部在处理工作，且已签署补充协议确认不存在加班。申请人则认为该补充协议排除了其权利，将其加班及年休假清零，亦与解除前的休假安排相矛盾，应属无效协议。本委认为，本案申请人未提供证据证明其有就值班及出差报备加班。况且，值班不等同加班，出差期间跨休息日亦非当然推定休息日亦为加班工作。假期值班主要是对安全及突发事件的应对处置，其目的非完成生产性经营任务，强调责任的担当而非劳动力的给付，故申请人所提供的

值班通知及出差行程等，并未能充分证明其存在有效加班的情形。申请人作为总经理，属于高级管理人员，其工作性质较为特殊，对时间安排和工作内容调整也具有较大自由度，其工作表现及工作成果享受绩效在内的年薪待遇。结合申请人签署补充协议确认加班清结及第一被申请人在解除前作出的清假安排，因此，申请人请求加班工资，本委不予支持。

八、关于出具解除劳动关系证明问题。经查，第一被申请人未向申请人出具解除劳动合同的证明。第一被申请人主张《解除劳动合同通知书》亦为解除证明文件。本委认为，第一被申请人签发的《解除劳动合同通知书》不具备《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定解除劳动合同证明的格式要件，非《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定用人单位应当出具的解除劳动合同证明。因此，第一被申请人应当依照《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向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合同法》第七条、第三十九条、第五十条，《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）》（法释[2020]26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人在 2021 年 10 月 18 日至 2022 年 5 月 31 日存在劳动关系，确认申请人与第一被申请人在 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 3 月 28 日存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年度绩效奖金 300000 元（税前）；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人按照《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向申请人出具解除劳动合同的证明；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二三年七月十四日

书 记 员 邢 蕊