

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〕1376-1 号

申请人：梁志翠，女，汉族，1999 年 9 月 1 日出生，住址：广东省云浮市。

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。

申请人梁志翠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。申请人梁志翠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 15 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违法解除劳动合同的赔偿金

12178.51 元；二、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 750 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 31 日绩效工资 1500 元。申请人本案共提出 4 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用户运营工作，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 3 月至 2022 年 11 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 2022 年 9 月 15 日支付了申请人 2022 年 8 月工资，包含绩效工资 750 元，申请人收到该月工资后无异议。我单位已于 2023 年 1 月 16 日支付了申请人 2022 年 12 月的工资，申请人 2022 年 12 月绩效未达标，绩效工资为 0 元，我单位已足额支付申请人 2022 年 8 月、12 月的工资。综上，申请人的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 2022 年 8 月绩效工资问题。申请人于庭审中申请

撤回要求被申请人支付其 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日绩效工资仲裁请求。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。

二、关于 2022 年 12 月绩效工资问题。经查，申请人于 2022 年 3 月 7 日入职被申请人，任职用户运营，月工资为固定工资 6000 元+绩效工资 1500 元。申请人主张被申请人未支付其 2022 年 12 月绩效工资，应予以补发。被申请人则称申请人 2022 年 12 月绩效考核为 C 级，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，其中平台 GMV 的自定义考核绩效目标为云会甄选平台 GMV15 万，申请人自评分为 100 分，评语说明为社群触达产出 GMV351162.64，完成率 100%，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1500元。

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，其中有一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 6089.25 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”、打拆、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 12178.5 元（6089.25 元 × 1 个月 × 2 倍）。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕1376-2 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，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 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日绩效工资 1500 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的赔偿金 12178.5 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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年五月二十四日

书 记 员 方正贤