

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〕2998号

申请人：深圳市卓越物业管理有限责任公司广州分公司，
营业场所：广州市海珠区新港东路1022号1908房。

负责人：彭英，该单位财务总监。

委托代理人：刘天沛，男，华商林李黎（前海·广州）联
营律师事务所律师。

委托代理人：邓亚娟，女，华商林李黎（前海·广州）联
营律师事务所律师。

被申请人：林斌，男，壮族，1986年1月28日出生，住
址：广西桂平市。

委托代理人：林颖盈，女，广东四端律师事务所律师。

委托代理人：王执妃，女，广东四端律师事务所实习人员。

申请人深圳市卓越物业管理有限责任公司广州分公司与被
申请人林斌关于赔偿损失等劳动人事争议案件，本委依法受理
并进行开庭审理。申请人委托代理人邓亚娟和被申请人林斌及
其委托代理人林颖盈、王执妃到庭参加庭审。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 5 月 30 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因违法违规行为造成的损失 30000 元；二、被申请人返还申请人多付的工资 5000 元；三、被申请人支付申请人因连续旷工和未按法律规定履行离职工作交接手续造成的损失 10000 元。

被申请人辩称：一、本人不存在吃拿卡要行为，本人收取相关费用的行为纯属为维护公司利益的工作行为，申请人没有证据本人存在违规行为并造成损失 30000 元。二、申请人向本人发放的 5000 元系其对本人实际工作后发放的工资，本人有收取劳动报酬的权利，申请人无权扣除，无权返还。三、申请人给本人所安排的新工作岗位及工作地点，无形中导致本人每月增加支出 600 元左右，降低本人收入，且新岗位地点存在重大安全隐患，消防未验收，故其未经协商一致擅自调整工作岗位及工作点，该行为不具有合理性，本人在原岗位工作不属于旷工。虽然劳动合同约定本人必须无条件服从调岗，但此导致劳动合同条款失去原有意义。申请人此种调岗容易异化为变相逼迫劳动者主动辞职形式，不排除故意迫使本人主动离职的可能性。四、申请人未有证据证明本人未办理交接手续造成损失 10000 元，本人已按照申请人要求进行工作交接，申请人已提供离职证明，并已办好交接手续。申请人聘请新的工作人员等

花费的费用与本人无关。五、本人不存在申请人所主张的违反劳动合同中约定的保密义务或竞业限制义务的行为，故其主张的重大经济损失无事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于因违法违规行为造成的损失问题。申请人主张被申请人在职期间存在以下违规行为：一系私自处理货车撞值班室导致损坏的维修事宜，撞击导致的损坏金额达2万余元，该值班室已进行修复，申请人未支付该笔维修费用，但被申请人并无向公司上报具体情况；二系指示其他人员向菜鸟园区劳务方索要好处费达5000余元；三系向下属收取不合理费用500元；四系案外人在驾驶车辆时不慎撞坏消防栓，被申请人在处理过程中强行索要维修费5000元，后仅向财务转账500元，剩余4500元并未上报，亦未按流程聘请公司专门维修供应商，存在侵吞客户财产事实；五系被申请人擅自向停放在菜鸟园区的司机收取停车费1000元。被申请人对此辩称，货车撞到值班室时，其第一时间询问司机有无购买保险，维修费用系由保险公司与维修方确定，其并无收取费用；菜鸟园区劳务方因在工作中建立良好的关系，出于感激的原因而支付了相关费用，但该费用已用于请大家吃饭；案外人驾驶车辆撞坏消防栓，司机因急于出车等原因向被申请人转账赔付费5000元，被申请人已向公司综合主管转账水损费500元，剩余4500元已支付给维修方；至

于停车费 1000 元则系直接转至申请人账户，其本人并无收取。经查，被申请人提供的微信转账记录显示其向“惠安消防杨工”转账 4500 元；申请人提供的邮件载明“在处理园区内僵尸车情理事工作是向该车队负责人在卓越对公账户上收取 1000 元停车费”。本委认为，其一，依庭审查明的事实可知，申请人主张的值班室和消防栓被撞导致损坏事宜，肇事方已对值班室进行修复，此符合法律关于损坏赔偿责任法定方式的规定，即责任人通过恢复原状的方式承担赔偿责任亦属履行责任的体现。本案事实可知，申请人并无因值班室损坏维修问题而支付相关费用，故其并不存在因此支付相关费用而造成经济损失的情形。至于损坏价值或维修费用具体金额系否达到 2 万余元或 5000 元，因具体费用的支出实际系用于维修用途，并非申请人额外收入，故均不属于申请人经济损失的范畴。加之申请人未能提供证据对被申请人提供的转账记录予以反驳，故不足以否定被申请人向案外人支付消防栓维修费 4500 元的事实。其二，被申请人有无向劳务方索要好处费，以及系否向下属收取不合理费用，此均属于被申请人与案外人之间的纠纷，相关费用所指向的主体亦为案外人，申请人并非以上费用的债权人或利益方，故不论以上事实系否存在，申请人均非上述费用的利益主体，故不存在因费用的收取而遭受经济损失的可能。其三，根据申请人提供的证据显示，其所主张的 1000 元停车费系由案外人转至公司对公账户，并非由被申请人私自收取，且申请人并未能提供证

据证明被申请人存在收取该费用的事实，故其主张的停车费损失缺乏依据。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

二、关于多付工资问题。申请人主张被申请人在 2021 年第三季度和 2022 年考核中绩效等级均为 C 级，根据奖惩办法规定，可扣除绩效 500 元至 5000 元。申请人对此提供考核评估表和奖惩办法规定等证据予以证明。被申请人主张申请人在绩效考核中已对其进行扣罚，至于申请人在上述有关行为并无事实依据，故对申请人该项请求不予认可。本委认为，申请人在双方劳动关系存续期间对被申请人进行绩效考核，并根据绩效考核等级发放绩效工资，此已代表被申请人存在对考核结果承担对应绩效工资减少的责任。申请人根据考核等级发放绩效工资的情况下，现再行要求扣减浮动区间较大且不确定金额的绩效工资，此不仅具有不确定性，亦缺乏合理性。同时，申请人未提供证据证明被申请人对应月份绩效工资的具体数额和发放标准，故无法判断其主张退还 5000 元系否超出已支付的绩效工资上限。再者，绩效工资亦属于劳动报酬范围，系劳动者在付出劳动后依法获得的劳动对价，申请人主张返回工资，则应对返还工资数额的具体事实及对应金额予以证明。如前所述，申请人主张因被申请人的行为造成的经济损失依据不足，加之其要求退还 5000 元属浮动区间数额，并无明确具体的对应情形，故其该项仲裁请求缺乏依据，本委对此不予支持。

三、关于因旷工和未履行交接手续造成损失问题。申请人主张被申请人因存在无故旷工及未按规定履行工作交接手续，导致其另行聘请人员顶替被申请人工作，额外产生损失10000元。本委认为，申请人在本案中未提供任何证据证明其因另行聘请人员顶替被申请人工作而额外支付10000元的事实，故其所主张的损失金额缺乏客观及必要的证据予以证明。因此，申请人要求被申请人赔偿该经济损失无事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年七月二十日

书 记 员 李政辉