

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕3258-2号

申请人：张漾，女，汉族，1982年10月28日出生，住址：广州市。

委托代理人：丁敏，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州无敏氏敏感皮肤管理科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路832号保利天幕广场30层01单元。

法定代表人：胡斌，该单位总经理。

委托代理人：张嘉敏，女，该单位员工。

委托代理人：董二红，男，该单位员工。

申请人张漾与被申请人广州无敏氏敏感皮肤管理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。申请人张漾及其委托代理人丁敏和被申请人的委托代理人张嘉敏、董二红到庭参加庭审。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6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关系赔偿金216735.6元；二、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年9月30日拖欠的绩效工资差额43200元；三、被申请人支付申请人2023年4月1日起至2023年5月7日工资47454.97元；四、被申请人赔偿申请人2023年5月8日至2023年6月18日剩余产期工资待遇损失53867.8元；五、被申请人赔偿申请人2023年6月19日至2024年1月4日哺乳期工资待遇损失56000元。申请人本案共提出7项仲裁请求，另有2项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人在明知我单位禁止刷单的情况下，自行实施刷单，获取刷单所需的费用。在我单位与广州中保文化传媒有限公司的合作期间，虚构名目追加5万元费用，导致我单位损失超过1万元无法追回，造成我单位严重损失和不良影响。因此，我单位系合法解除与申请人的劳动合同，无需向申请人支付赔偿金。二、我单位无需支付申请人2022年1月1日至2022年9月30日绩效工资，因申请人所在的无敏氏品牌在2022年1月至2022年9月期间营业收入均未达标，属于亏损状态，而申请人所主张的30%绩效奖金属于浮动部分，需直接与我单位的经营成果、业绩及绩效指标直接挂钩，且申请人存在严重违纪。按照我单位的规章制度规定，存在严重违纪情形的，将取消全年绩效奖金。三、我单位已足额支付申请人2023年4月1日起至2023年5月7日期间的工资。因申请

人存在严重违纪的情形，我单位向申请人作出 25000 元的处罚决定，已在申请人的工资中扣除，且申请人确认支付电脑费用 10000 元、门禁卡费用 100 元，故我单位已足额向申请人发放该期间的工资 820.91 元。四、因申请人存在违纪行为，我单位向申请人作出解除劳动合同的决定，故我单位无需支付申请人产假期间的工资损失及哺乳期的工资损失。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动合同问题。申、被双方确认申请人于 2021 年 4 月 12 日入职广州某科技有限公司，岗位为无敏氏品牌执行副总经理；由于业务调整需要，由被申请人承接申请人与广州柚子舍生物科技有限公司的劳动关系，申请人的工作内容主要负责无敏氏线上运营，包括品牌建设、产品开发及线上营销等工作，申请人于 2023 年 5 月 7 日收到被申请人的《解除劳动合同的通知书》。经查，《解除劳动合同的通知书》载明，因申请人担任副总经理职位时，其放任团队成员通过不正当手段虚增合同价款，套取 3 万元挪作他用，造成其单位的严重经济损失，下属团队成员杨某在职期间收受回扣 9605 元，存在疏于监管、管理严重失责的责任，故决定于 2023 年 5 月 7 日解除与申请人的劳动关系，并在其工资中扣除 5 万元的 50% 作为处罚。对此，申请人主张其不存在虚增合同价款的行为，且其自身并不具有合同签署的决策权，被申请人的款项及合同的签署均有一套审

批流程，需经过上级主管审批、财务部门及法务部门审批，最后财务总监及董事长批示，其非最终的决策者，故被申请人应知悉该合同的内容及款项。申请人提供被申请人主张存在有问题的合同的审批流程截图证明其主张的事实，该截图显示除申请人以外，还有被申请人财务人员、法务人员等，该合同审批流程的提交人为江启涎。被申请人确认申请人所主张的合同及款项审批流程，但否认该证据的真实性，并辩称申请人作为项目的负责人，其对合同审批和费用审批负有完全审查的责任。被申请人提供申请人下属张某的证人证言、其单位工作人员与申请人的录音，该证人证言载明申请人指示下属将合同的一部分费用挪为刷单的费用，并安排其刷单。申请人否认该证据的真实性，称因该员工仍在被申请人任职，双方存在利害关系，并主张刷单的行为在被申请人的业务中一直存在，对此被申请人系知悉并默认允许的。另查，被申请人提供其单位员工与申请人下属杨某的聊天记录显示，杨某承认其单位并不允许刷单操作，而申请人知悉刷单此事，但杨某主张该两千多元仅系保管在其账户，非其占有了该款项。申请人主张其不知悉杨某的相关事宜，且其主张根据被申请人提供的录音证据中也可证明其曾表示不知悉杨某及其团队成员刷单等情况，需进一步查实。经查实，被申请人工作人员与申请人的录音内容如申请人所主张的情况相符，该录音中显示申请人表示对5万元存在印象，但需再次了解情况，但直接表示其不知悉返点等具体事宜，并

告知对方具体情况待进一步核实。本委认为，首先，依查明事实可知，双方劳动合同的解除系因被申请人作出解除决定而生效。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）》第四十四条规定，用人单位作出的解除决定而产生的劳动争议，用人单位负举证责任。被申请人虽提供证人证言拟证明申请人存在组织下属虚抬合同价格，将合同款项挪为他用，但由于证人未出庭作证，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六十八条之规定，被申请人提供的证人证言不能单独作为认定案件事实的依据。鉴于申请人对被申请人所主张事实均予以否认，且被申请人未有其他实质性证据充分证明申请人下属存在收取客户返点及虚抬合同价格等情形，亦未提供有效证据证明其单位关于申请人存在疏于监管、管理严重失责之主张，故被申请人需承担待证事实举证不能的不利后果。其次，经申、被双方确认被申请人就合同及款项审批均有完整的审批流程，直接操作人员及最终决策者均系其他人员，申请人仅作为决策过程中的参与“合意”的一个环节之一，申请人不具有最终决定权及决策权。而被申请人其他管理人员在进行审批时，应当知悉该汇款或合同的内容及性质，故无法认为该汇款或合同的决定归责于申请人。综上，本委认为被申请人未能提供直接有效的证据证明申请人存在《解除劳动合同的通知书》中载明的行为，被申请人现作出解除劳动合同之决定缺乏事实基础，该决定应属违法。

二、关于绩效工资问题。申请人主张双方约定每月经仅发放绩效工资 16000 元的 70%，剩余的 30%（4800 元/月）将在年度发放，过往均有发放该笔费用，故被申请人需支付其 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日的绩效工资差额 43200 元。申请人提供 2021 年 12 月工资条、其与被申请人薪酬专员聊天记录原始载体、其与被申请人人事人员的聊天记录拟证明上述事实，该工资条显示“补发”一项 15391.4 元；其与人事人员的聊天记录显示，申请人询问对方补发是什么意思，对方告知申请人系绩效工资差额，系从 4 月份开始的绩效工资差额；其与薪酬专员聊天记录载明对方告知申请人每月将预发绩效工资的 70%，并告知将有 30%在年底补发，但月度及年度都需要进行考核。被申请人确认工资条的真实性，但对上述聊天记录真实性提出异议，并主张 30%的绩效工资需根据申请人全年绩效指标达成度进行评定分数和发放，申请人业绩并未达标，故无法发放该项绩效奖金。被申请人另主张申请人存在严重违纪的情形，依据相关规章制度规定，申请人不具备领取绩效工资的条件。被申请人提供《2022 年无敏氏线上及品牌业务中心年度经营责任书》《无敏氏 1 月-12 月财务报表》拟证明申请人的业绩及绩效情况未能达到发放绩效工资的标准。申请人对《无敏氏 1 月-12 月财务报表》的真实性不予认可，并主张该报表系被申请人单方制作，无法证明该份报表中的数据客观真实。申请人另主张根据《2022 年无敏氏线上及品牌业务中心年度经营责任书》可

知，该责任书所载明内容非仅针对申请人一个人的业绩考核目标，而系针对整个项目的整体目标。本委认为，首先，被申请人虽对申请人提供其与薪酬专员的聊天记录不予认可，但申请人已提供该聊天记录的原始载体以供核实，被申请人未能提供其他证据加以反驳，仅凭口头无法否认该证据的真实性及作为其反驳该证据的依据，故本委对申请人的证据予以采纳。根据申请人提供2021年12月工资条及该聊天记录可知，被申请人曾向申请人发放2021年度剩余30%的绩效工资差额，且被申请人的员工已对绩效工资的发放作出了解释。因此，本委认为申请人主张其曾收到2021年度的绩效工资具有一定事实基础。加之，被申请人作为制定薪酬绩效制度的决策权的用人单位具有核算属下员工工资收入权限，其单位应当对申请人的工资数额承担首要的举证责任。即便绩效工资有别于每月固定发放的工资收入，但绩效工资亦属于工资范畴，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对绩效工资支付问题亦负有举证责任。因此，综合双方当事人举证责任及能力，被申请人未能提供有效证据对申请人之主张加以反驳，本委认为被申请人对该待证事实承担举证不能的不利后果，故本委据此采信申请人主张其曾收到绩效工资及双方曾约定在年底发放30%的绩效工资之事实。其次，被申请人虽提供证据证明申请人不符合发放绩效工资的条件，但申请人否认其单位提供的《无敏氏1月-12月财务报表》的真实性。被申请人未举证证明该财

务报表的数据来源，无法判断该数据的客观性，故其单位需承担举证不能的不利后果。另，被申请人在本案中亦无举证证明已对申请人进行实质性考核，且无法证明申请人存在考核不达标，不符合领取绩效工资之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上所述，本委采信申请人提供的关于绩效工资之证据，据此认定其符合领取年度绩效工资的条件。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年1月1日至2022年9月30日的绩效工资差额43200元。

三、关于工资问题。申请人主张其仅收到被申请人向其发放的2023年4月1日至2023年5月7日期间的工资820.91元，故被申请人未足额发放该期间工资。被申请人主张因申请人存在严重违纪的行为，故其单位在《解除劳动合同的通知书》中已载明其单位需扣罚申请人25000元，并需扣除申请人电脑费用10000元，门禁卡100元。申请人同意在2023年4月1日至2023年5月7日期间的工资中扣除电脑及门禁卡的费用，但不认可被申请人扣罚25000元之行为，并主张应当按照双方约定的产假工资标准38477元作为计算工资的基数。被申请人确认当时曾约定该产假工资标准，但因申请人存在严重违纪的行为，其单位需扣除申请人绩效工资，双方约定的工资数额包含了绩效工资，故不应当按照双方之前约定的工资基数计算其2023年

4月1日至2023年5月7日期间的工资。经查，申请人提供的出院记录显示，申请人在2023年1月5日剖宫产一孩；申请人与被申请人的员工聊天记录显示，双方就产假事宜进行了约定，约定如下：产假为2022年11月15日至2023年6月18日，共计178天+另外产检假8天+剖腹产30天，生产前工资标准为30780元/月，生产后为38477元/月。另查，根据被申请人提供的2023年4月至2023年5月工资条显示，2023年4月申请人社会保险个人缴纳部分为612元，公积金个人缴纳部分为3960元；2023年5月社会保险个人缴纳部分及公积金个人缴纳部分均为0元。申请人对该工资条数额不予认可，主张被申请人从未将该工资条发放其本人。申请人提供的2022年7月至2022年8月的工资条载明社会保险个人缴纳部分为636.28元，公积金个人缴纳部分为3960元。被申请人对申请人提供的工资条均不予认可。本委认为，依查明事实可知，申、被双方已约定申请人生产后的工资标准为38477元/月。被申请人虽主张申请人因存在严重违纪的行为，需扣除其绩效工资。如前所述，因被申请人未有实质性证据证明申请人存在严重违纪的行为，其单位以此作为扣罚申请人工资25000元的依据，本委不予支持。其次，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）》第四十四条规定，用人单位需对减少劳动报酬决定而发生的劳动争议负举证责任。被申请人未能举证证明扣发绩效工资的依据具有相应的合理性及合法性，故被申请

人需承担对待证事实举证不能的不利后果。再次，被申请人对申请人提供的工资条不予认可，但其单位未提供其他证据对此加以反驳，故无法直接反驳申请人提供的工资条的真实性，故本委对申请人提供的工资条予以采纳。因被申请人提供2023年5月的工资条中未扣减申请人的社会保险及住房公积金费用，其单位亦未提供证据证明已履行为申请人缴纳社会保险费及住房公积金的法定义务，故其单位需承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年4月1日至2023年5月7日期间工资31648.16元（38477元+38477元÷31天×7天-10000元-100元-820.91元-636.28元-3960元）。

四、关于产假、哺乳假工资损失问题。申请人主张因被申请人违法解除劳动关系，客观上造成其产期、哺乳期待遇损失，被申请人应当予以补偿。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人于2023年5月7日违法解除与申请人之间的劳动合同，而双方劳动合同解除时，申请人处于休产假状态。因申、被双方就产假及奖励假工资标准进行相应的约定，故根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条的规定，被申请人应支付申请人2023年5月8日至2023年6月18日产假及奖励假工资52713.49元（38477元×0.77个月+38477元×0.6个月）及2023年6月19日至2024年1月4日哺孕期

的工资损失 53098.26 元 ( 38477 元  $\times$  20%  $\times$  0.77 个月 + 38477 元  $\times$  20%  $\times$  6 个月 + 38477 元  $\times$  20%  $\times$  0.13 个月 )。

五、关于赔偿金问题。申请人主张其离职前月平均工资应当为 43591.29 元。经查，申请人提供的工资条显示，2022 年 5 月至 2022 年 8 月应发工资均为 37195 元。被申请人对申请人提供的工资条真实性均不予认可，并主张申请人休产假前 12 个月平均工资为 38477 元。另查，根据申、被双方提供的邮件可知，申请人曾申请在 2022 年 10 月 8 日提前休假，并约定 2022 年 10 月 8 日至 2022 年 11 月 14 日按税前工资 2300 元/月计算工资，在 2022 年 11 月 15 日至 2023 年 6 月 18 日期间，申请人生育前按 30780 元/月标准计算工资，生育后按照 38477 元/月计算工资。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人作出的解除劳动合同决定应属违法。而申、被双方就申请人的平均工资存在争议，且被申请人否认申请人所提供的工资条，但其单位未能提供有效的证据加以反驳，仅凭当庭口头陈述，不足以否定该证据的真实性。且根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任，其单位未能提供任何证据证明申请人已发放的工资数额，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人提供的工资条所载明的工资数额。又因被申、被双方均未能提供证据证明申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 10 月 7 日工资数额，故本委酌定按照 2022 年 8 月应发工资 37195 元作为计算基数。

经核算，申请人离职前12个月月平均工资为36711.56元  
[(37195元×5个月+37195元÷31天×7天+2300元÷31天×24天+2300元÷30天×14天+30780元÷30天×16天+30780元+43200元+30780元÷31天×4天+38477元÷31天×27天+38477元×3个月)÷12个月]。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金183557.8元(36711.56元×2.5个月×2倍)。

申请人的另2项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕3258-1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，《广东省工资支付条例》第四十八条，《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条，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1月1日至2022年9月30日的绩效工资差额43200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2023年4月1日至2023年5月7日期间工资31648.16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5月8日至2023年6月18日产假及奖励假工资52713.49元；

四、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6月19日至2024年1月4日哺孕期的工资损失53098.26元；

五、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赔偿金183557.8元。

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 陈隽英

二〇二三年八月二十五日

书 记 员 王嘉南