

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〔2024〕936号

申请人：陈少斌，男，汉族，1985年10月16日出生，住址：广东省汕头市金平区。

被申请人：广东修羽白健康产业中心（有限合伙），主要经营场所：广州市海珠区琶洲大道109号2201室（部位：自编2208）。

执行事务合伙人：广州修羽白品牌管理有限公司。

委托代理人：乔璐雅，女，该单位员工。

申请人陈少斌与被申请人广东修羽白健康产业中心（有限合伙）关于赔偿金、年终奖等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈少斌和被申请人的委托代理人乔璐雅到庭参加庭审。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12月11日向本委申请仲裁，于2023年12月18日向本委申请增加仲裁请求，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26000元；二、

被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 29 日年休假工资 3545 元；三、被申请人支付申请人 2023 年年年终奖 23000 元；四、被申请人补发申请人 2022 年 11 月被克扣工资 1137.53 元；五、被申请人向申请人开具《离职证明》。

被申请人辩称：一、关于违法解除劳动关系赔偿金问题：申请人作为达播 BD 入职我单位，系销售类型岗位，其主要职责在于为公司找到市场上的 MCN 机构及达人主播，沟通联系达人在开展直播活动时销售公司产品（即品牌为修习堂 SUPERTANG 的益生菌软糖和粉剂的产品），申请人入职以来，经手的所有达播合同，均未能按合同要求履约，其中【大头姐王濛的妹妹】合同费用 800 元，完成销售 106 元；【恭叔本人】合同费用 101000 元，约定保量 200000 元，但直播效果不达预期，完成销售 954 元，按合同约定退款 96172.54 元；【猫宁逆袭记】合同费用 106000 元，约定保量 300000 元，但未能安排直播，按合同约定退款 10600 元；【就是张佳琪】合同费用 106000 元，约定保量 300000 元，但未能安排直播也未付款；【爱臭美的狗甜】合同费用 300000 元，约定保量 450000 元，完成销售 23788.75 元；以上列示几项申请人的工作成果不达标情况的处理方式，基本都能安排退款处理，但还有两份合同，一是与杭州观月文化传媒有限公司签署的【清河李哥】的合同，预付款 200000 元，约定保量 1000000 元，在公司支付预付款后未能安排直播带货，且对方在合同期完成后直到目前仍旧未退款，公司已经提起诉

讼，目前处于法院立案审核阶段；二是与杭州启迅网络科技有限公司签署的【陶金形体礼仪】的合同，预付款 101000 元，约定保量 200000 元，在公司支付预付款完成直播销售 3021 元，在合同到期且对账完成后，直到目前仍旧未退回剩余款项 99474.39 元，我单位已提起诉讼，目前处于法院立案审核阶段；在这两笔未完成退款的工作中，申请人在跟进过程中未能做到积极跟进及反馈，导致公司累计损失 299474.39 元。我单位自 2023 年 6 月开始每月书面签署员工绩效成绩，申请人自 6 月起签署确认的绩效成绩如下：2023 年 6 月绩效确认绩效工资为 0；2023 年 7 月绩效评分为 0；2023 年 8 月绩效评分为 30；2023 年 9 月绩效评分为 40；2023 年 10 月绩效评分为 0。2023 年 9 月申请人接手维护分销渠道客户的工作，其职责包括及时跟进分销渠道订单并通知供应链发货，但在 2023 年 8 月至 10 月的【快乐购】渠道，连续 3 个月的订单均未按时跟进和发货，导致发货超时，公司需要赔偿【快乐购】违约金共计 60 元。在工作态度上，即使申请人工作成果一直欠佳，我单位一直和申请人培训沟通技巧，工作方式，对接资源（包括但不限于 466 万粉丝的【若以食为天】及 9999 万+粉丝的【疯狂小杨哥】）给到申请人；但仅以直播不达标退款一事为例，在创立单独的催退款工作群之后，申请人经手的退款事宜，每个时间节点都需要其他同事催促跟进。二、关于年休假工资问题：我单位第一批管理制度于 2023 年 1 月 30 日通过公司邮箱及公司企业微信公

告系统发布并于一周后正式生效，通知范围包括申请人。根据《工作时间和休假管理制度》规定，员工离职时剩余带薪年假的结算只适用于可享受法定带薪年假的天数。申请人诉请的2天年休假系“额外享受福利带薪年假”范畴，申请人于2023年11月29日离职，离职后带薪年假的结算仅适用于法定带薪年假，在申请人离职结算时我单位已按照剩余7.5天法定带薪年假结算了相应金额。三、关于年终奖问题：根据我单位制定并已送达给申请人的《薪酬管理制度》的规定，每年12月31日在职的员工都有权获得按当年的有效工作日按比例计算的固定奖金。申请人于2023年11月29日离职，不享有固定奖金。四、申请人2022年11月尚未入职我单位，故我单位不应支付其该期间工资。五、我单位已向申请人出具离职证明并于2024年1月10日邮寄给申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于2022年12月1日入职被申请人，岗位为商务发展经理，每周工作五天，每天工作八小时，企业微信打卡考勤，入职时月基本工资23000元，2023年6月起月工资调整为基本工资19000元+4000元绩效，2023年9月起月工资调整为基本工资13000元+提成(按照gsv数据的2%计发)，离职前月平均工资为15582.17元。申请人主张被申请人2023年11月29日违法将其辞退，被申请人应支付

其违法解除劳动关系赔偿金 26000 元。申请人提交《劳动合同》《解除劳动合同通知书》《聘用通知书》《变更劳动合同协议书》、合同审批表等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》合同期限为 2022 年 12 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日，申请人职务为直播商务发展经理。其中《聘用通知书》载明薪酬为基本工资 23000 元。其中《解除劳动合同通知书》载明被申请人与申请人解除劳动合同，最后工作日为 2023 年 11 月 29 日，合同解除原因为“不能胜任工作，连续 3 个月绩效未达标，经过培训或者调整工作岗位，仍旧连续 3 个月绩效未达标”“严重失职，给公司造成重大损害”。其中《变更劳动合同协议书》载明“双方经平等协商，一致同意对双方于 2022 年 12 月 01 日所签订的劳动合同（以下简称“原劳动合同”）作以下变更：1、岗位：由原合同约定【直播商务发展经理】岗位变更为【抖音运营】。2、薪酬：由约定【基本工资 23000 元，调整为 19000 元及绩效工资 4000 元（具体内容参考 2023 年 5 月 16 日签署的《薪资结构调整表》）】变更为【基本工资 12000 元】。（注：工资均为税前。）二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于 2022 年 12 月 01 日签订的原劳动合同中的约定继续履行”等内容，落款日期为 2023 年 7 月 3 日。合同审批表载明申请人就与杭州观月文化传媒有限公司、杭州启迅网络科技有限公司关于【清河李哥】保量直播带货、抖音主播陶金形体礼仪直播保量合作业务合同的审批，审批流程均显示“已通过”。被申请人对《劳动合同》《解除劳

劳动合同通知书》《聘用通知书》《变更劳动合同协议书》、合同审批表的真实性均予以确认。被申请人主张因申请人“不能胜任工作，连续3个月绩效未达标，经过培训或者调整工作岗位，仍旧连续3个月绩效未达标”“严重失职，给公司造成重大损害”，其单位于2023年11月29日提出解除双方劳动关系，其单位系合法解除，不应支付申请人赔偿金。被申请人提交《薪资结构调整明细表》《绩效考核表》《严重警告通知书》《民事起诉状》、微信群聊天记录、快乐购平台发货超时违约记录等证据拟证明其主张。其中《薪资结构调整明细表》载明申请人月基本工资13000元，“个人拓展的达播业务和分销渠道产生的销售收入，按照每月gsv数据的2%计发提成”，落款员工签字处有申请人字样的签名，日期2023年8月28日。其中《绩效考核表》载明申请人2023年7月至2023年10月绩效考核得分分别为0分、30分、40分、0分。其中《严重警告通知书》载明被申请人于2023年11月24日通过邮箱向申请人发出两份严重警告通知书，警告通知的内容系被申请人因观月传媒合同违约及启迅科技合同违约事宜分别向申请人发出严重警告。其中昵称“急！追清河李哥退款”的微信群聊天记录载明被申请人与申请人2023年10月9日至2023年11月27日沟通关于“清河李哥”项目退款进度的内容。其中《民事起诉状》载明2023年12月15日被申请人与案外人杭州启迅网络科技有限公司及杭州观月文化传媒有限公司关于返还服务费等诉讼请求分别向天

河区人民法院、海珠区人民法院提起诉讼。其中快乐购平台发货超时违约记录载明有4单“违约金”共计60元。申请人对《民事起诉状》、快乐购平台发货超时违约记录的真实性不确认，对其余证据的真实性均确认。另查，2023年7月前被申请人在微信上曾为申请人设定绩效目标。本委认为，本案申、被双方劳动关系的解除系以被申请人行使解除权而实现，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）第四十四条之规定，被申请人应对其单位提出解除劳动关系的事由承担举证责任。其一，被申请人虽主张因申请人2023年6月及之前未能完成在微信上设定的绩效目标，其单位在2023年7月3日有对申请人进行调岗，但被申请人对此未提交证据予以证明，且《变更劳动合同协议书》亦未载明被申请人系基于申请人绩效不达标而进行调岗调薪，绩效考核表虽载明申请人2023年7月至10月绩效考核未达标，但未有显示其单位在此之后有对申请人进行过培训或调整工作岗位，鉴于其单位未能提交充分有效证据证明申请人存在“不能胜任工作，连续3个月绩效未达标，经过培训或者调整工作岗位，仍旧连续3个月绩效未达标”情形而解除，其单位应承担举证不能的不利后果。其二，被申请人虽主张申请人存在“严重失职，给公司造成重大损害”的情形而行使劳动关系解除权，结合双方提交的证据可知，申请人经办的“清河李哥”“陶金形体礼仪”业务合同已经被申请人审批通过，昵称“急！追清河

李哥退款”微信群聊天记录并未有显示申请人有严重失职的情形，而第三方公司与被申请人的业务合同违约情形并不能完全归咎于申请人。其三，被申请人提交的快乐购平台发货超时违约记录所涉及的违约金并未明确载明该违约金系因申请人所致，且申请人对该违约记录的真实性亦不确认，故因申请人对其单位该主张未能提交充分有效证据予以证明，其单位应承担举证不能的不利后果。综上，鉴于被申请人对其单位最终作出解除劳动关系之事由并无充分有效的证据予以证实，应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人解除与申请人之间的劳动关系，依据不足，属于违法解除，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条和第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 31164.34 元（15582.17 元×1 个月×2 倍），现申请人仅要求被申请人支付其 26000 元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应享受法定年休假 10 天，其在职期间仍有福利带薪年假 2 天、7.5 天法定年休假未休，被申请人已支付其 7.5 天法定年休假工资，但未应支付其该 2 天未休福利年休假工资 3545 元。申请人提交微信聊天记录拟证明其主张。其中申请人与被申请人人事人员邓某某的微信聊天记录载明 2023 年 11 月 29 日双方关于 2023 年 11 月工资发放进行沟通，邓某某向申请人发送年假表格内容的截图，年假表格类型载明“截止 11/29 可享年假天数 法定 9 福

利 2，实际已休天数 法定 1.5 福利 0”“年假折算 基本工资 13000，天数 7.5，金额 8965.52”等内容。被申请人对微信聊天记录真实性予以确认。被申请人主张申请人于 2023 年 11 月 29 日离职，不具备结算福利年休假工资的条件。被申请人提交《工作时间和休假管理制度》、邮箱截图等证据拟证明其主张。其中《工作时间和休假管理制度》“第三章休假”“3、带薪年假”载明在被申请人处工作年限“3 年以下”“可额外享受福利带薪年假的天（额外年假）3 天/年”“（五）离职员工带薪年假安排”“员工离职时剩余带薪年假的结算只适用于其可享受法定带薪年假的天数”等内容。其中邮箱截图载明被申请人通过邮箱向包括申请人在内的员工发送人事管理制度公示的内容。申请人对《工作时间和休假管理制度》、邮箱截图的真实性予以确认。本委认为，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责任。根据申请人提交的微信聊天记录可知，申请人在职期间享有 2 天的福利带薪年假未休，结合本委查明事实，此两天假期属于被申请人额外给予其属下员工的福利，故此有别于法律所规定的强制性法定年休假，此属于被申请人作为用人单位而享有的用工管理权范围。而被申请人虽主张申请人不应享有该 2 天带薪年假工资，但本案被申请人系违法解除双方劳动关系，故基于有利于保护劳动者合法权益的原则，本委酌定按照申请人离职前月平均工资的 100%工资标准向申请人发放该 2 天未休福利年休假

工资，综上，被申请人应支付申请人2022年12月1日至2023年11月29日期间2天未休福利年休假工资1432.84元（ $15582.17 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 2 \text{ 天} \times 100\%$ ）。

三、关于年终奖问题。申请人主张被申请人应支付其2023年年年终奖23000元。申请人提交《聘用通知书》、微信聊天记录拟证明其主张。其中《聘用通知书》载明“奖金计划”“您将获得额外一个月基薪（人民币23000元）作为年度固定奖金”等内容。被申请人对《聘用通知书》的真实性均予以确认。被申请人主张申请人于2023年11月29日已离职，不符合领取2023年年年终奖的条件。被申请人提交《薪酬管理制度》、邮箱截图等证据拟证明其主张。其中《薪酬管理制度》“第二章薪酬”“（三）年度固定奖金”载明“每年12月31日在职的员工都有权获得按当年的有效工作日按比例计算的固定奖金。奖金的数额以当年最后一个日历月的基薪为准。其奖金按如下方式计算：年终奖金=当年12月份的基薪 $\times$ 员工当年的有效工作日 $\div$ 全年实际有效工作日数”等内容，邮箱截图载明被申请人人力资源部于2023年1月30日将人事管理制度公示内容通过邮箱发送给包括申请人在内的员工。申请人在当庭查看《薪酬管理制度》、邮箱截图的原始载体后，对该两份证据的真实性予以确认，但辩称其在职期间并未看过《薪酬管理制度》。本委认为，因年终奖作为用人单位激励员工劳动积极性、提高员工工作效率、增强员工归属感、对员工过往一年工作表现的认可而设立的款项，

也是用人单位的自主管理权的表现形式，此并非法定的支付项目范畴。因此，劳动者系否具有领取年终奖的资格以双方是否存在事先约定为前提。本案申、被双方已就年终奖的发放进行了相关约定，而被申请人虽主张申请人不应享受2023年年终奖，但双方劳动关系的解除并非申请人个人原因所致，故本委对其单位该主张不予采纳。结合本委查明事实和证据，参照《劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3号）的规定，被申请人应支付申请人2023年年终奖11904.21元（ $13000 \text{ 元} \div (250 \text{ 天} + 11 \text{ 天}) \times (250 \text{ 天} + 11 \text{ 天} - 22 \text{ 天})$ ）。

四、关于2022年11月工资差额问题。本委认为，申请人于2022年12月1日入职被申请人，故其要求被申请人支付其2022年11月工资差额，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

五、关于出具离职证明问题。经查，申请人已收到被申请人邮寄的离职证明。本委认为，申请人确认其已收到被申请人开具的离职证明，现其再行要求被申请人为其开具离职证明，缺乏依据，故本委对该请求不予支持。

裁决结果

根据《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，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）第四十四条、《劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3号）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违法解除劳动关系的赔偿金26000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2022年12月1日至2023年11月29日年休假工资1432.84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年年年终奖11904.21元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二四年二月八日

书 记 员 林婉婷