

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〕5333 号

申请人：席某，男，汉族，1988 年 11 月 26 日出生，住址：湖北省安陆市。

委托代理人：邓宝霖，男，广东臻善律师事务所律师。

被申请人：某某酒店管理有限公司海珠分公司，住所：广州市海珠区阅江中路 828 号。

负责人：张某。

委托代理人：吴星宇，男，广州金鹏律师事务所律师。

委托代理人：吴冰，女，广州金鹏律师事务所律师。

申请人席某与被申请人某某酒店管理有限公司海珠分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。申请人委托代理人邓宝霖和被申请人的委托代理人吴星宇、吴冰到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 8 月 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认被申请人于 2024 年 7 月 24 日违法解除与申

请人劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 24225.45 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 24 日工资 4521 元；四、被申请人支付申请人 2024 年年年终奖 11456.41 元。

被申请人辩称：一、申请人作为客房部 PA 主管，在接受员工培训后仍实施我单位严令禁止的不当行为，严重违反规章制度。我单位根据《劳动合同法》及《保利商旅员工行为规范》的规定解除与其劳动关系合法有效，不应支付违法解除劳动合同赔偿金。二、申请人在 2024 年 7 月实际上班 17 天，应发工资为 3609.47 元，但因其解除劳动关系后未按要求及时办理员工宿舍，对此需承担占用宿舍的租金及费用，应在该月工资中予以抵扣。劳动合同并无约定发放年终奖，且年终奖属于激励机制，用人单位可根据经营状况决定系否发放及如何发放，此为用人单位经营自主权的合理范围。申请人严重违反我单位规章制度，我单位有权不发放年终奖。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认违法解除劳动合同和赔偿金问题。经查，被申请人于 2024 年 7 月 24 日向申请人出具《劳动合同解除通知书》，载明因申请人“存在未经许可私自拿取酒店客人物品等严重违反酒店员工手册及员工行为规范相关制度的行为”而解除劳动合同。另查，被申请人提供的《你的指南》“严令禁止

之不当行为”规定的可解除劳动合同的情形包括“盗取、窃取或企图盗取、窃取公司、客人、客户、其他同事的财物、物品或资料等”。申请人对以上证据真实性予以确认，但反驳称被申请人另一部门服务员王玲在开会期间向其指向客房办公室中的两包香烟，其误以为此系王玲知道其抽烟而赠送的，故取走上述香烟，后在接到通知方知悉该两包香烟为客户遗留物，其已及时将香烟予以归还，因此，其不存在窃取香烟的主观故意，且无相关行政部门对其该行为定性为盗窃，被申请人无权对其拿走香烟的行为认定为盗窃性质，加之此次事件并无对被申请人造成严重影响，被申请人以其占有香烟的行为直接作出最为严厉的辞退处理，明显不符合法律规定。被申请人对此辩称，申请人在未经任何人允许的情况下拿走两包香烟的行为，属故意占有他人财物，该两包香烟系与客人遗漏的其他物品共同放至在洗衣袋中，申请人作为客房部 PA 主管，理应知道上述物品属于遗留物，在未有安排的情况下，申请人不应拿走香烟，且经与服务员王玲核实，王玲明确表示其无权限处置遗留物，同时未对任何人表示可拿走该香烟。因此，申请人私自拿走香烟的行为已严重违反规章制度。被申请人对此提供部门谈话记录、关于遗失物事件的报告和过程阐述予以证明。申请人对证据真实性予以确认，但主张案涉香烟为遗失物，根据民法典关于遗失物的规定，其对应的法理应为不当得利，所产生的法律后果系占有而非盗窃，故被申请人以盗窃为由解除劳动关系应属违

法。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人确实存在拿走客户遗漏物品的行为。申请人虽主张其系误以为两包香烟系服务员所赠送，但其并无提供任何证据证明两包香烟系服务员所有，且未有证据证明其在获悉服务员对其作出的指向动作后，已向服务员求证该动作系代表赠送香烟的意思表示，加之本案现有证据并不能证实服务员对案涉香烟具有处分权，以及被申请人亦提供关于遗失物事件的报告等证据以证明申请人拿走香烟的行为并无得到任何人的同意或指示，故无法得出服务员对申请人作出指向香烟的动作系赠送或暗示拿走香烟的意思表示之结论。因此，结合本案查明的证据，本委认为申请人拿走香烟的行为缺乏合理性。其次，案涉香烟为客人的遗留物，故香烟的所有权归属于原占有人即客人，被申请人作为拾得遗留物的主体，依法负有将该香烟返还客人的义务，而在该香烟被客人领取前，被申请人应当妥善保管该遗留物。基于此，被申请人对客人遗留的物品负有妥善保管及返还的法定责任。现申请人在未征得客人同意或被申请人授权的情况下自行拿走香烟，既损害了客人领取遗留物的权利，亦造成被申请人面临因导致遗留物毁损或灭失而需承担民事责任的风险。因此，申请人未经准许拿走香烟的行为缺乏正当性。再次，根据文义解释，盗窃系指以违法占有为目的，采用规避他人管控的方式，转移而侵占他人财物管控权的行为。就该文理解释可知，未经他人同意而私自占有他人财物的行为与盗窃的文义解释存在竞合，二

者均含无合理合法之正当理由而占有他人财物行为的意思。如前所述，申请人拿走客户遗留的香烟之行为缺乏合理性及正当性，故其该不问自取的行为与无正当理由侵占财物的行为性质并无二致。须指出，申请人所述盗窃需经相关部门定性的问题，实则属于治安管理处罚法或刑法等法律法规调整的范畴，而根据日常生活经验法则，普通大众对无正当理由而占有他人财物的行为普遍理解为盗窃，而此处盗窃的定义与申请人所主张的由相关部门定性的盗窃无论系在程度上，抑或系法律性质上均存在区别，二者并不能完全等同。本委必须明确，法律实施的目的，系通过将静态的法律条文转化为规范及引导社会群体行为方向，从而维护社会秩序及保证公平正义的目的。因此，法律的根本目的在于打击违法犯罪行为而令社会群体知法、守法而不违法，但不能强求社会群体对法律条文的理解均有着与立法者对法律含义解释或法理精神高度匹配及吻合的程度，亦不能要求社会群体对法律概念的认知与法律从业者具有相同的准确性。术业有专攻，任何人均不能要求他人在自身不擅长的领域作出与该领域从业人员相同的表现。据此，被申请人在《你的指南》中所规定的盗窃内容，不应过于狭隘地片面理解为法律所定义的需由相关部门加以定性的行为性质，而应以普通大众对盗窃行为的一般理解和认知作为认定标准更符合现实及妥当。是故，本委认为申请人未经允许的行为已属于普遍大众所认知的无故占有行为范畴，属于上述规章制度中所严令禁止之

不当行为范围。最后，被申请人作为经营住宿服务业务的主体，服务态度、服务质量、员工素质等问题均与对外名誉和信誉密切相关。申请人未经同意拿走香烟的行为，并非仅为个人行为，而系作为被申请人员工的身份所展示的行为表现，即便此事尚未引发对外不良效果，但只要不当行为的客观存在，则不能排除该行为外泄的可能，从而极易造成客人对被申请人员工行为操守及素质，以及对被申请人服务水平及质量等信誉评价的降低；且如若否定被申请人根据规章制度作出的处理决定，同时 will 导致被申请人在此后对内部员工私自拿走客人遗留物的管理方式及处罚权利受限，也将对其他员工按规章制度履行劳动义务的行为准则起到不良的示范作用。被申请人作为对外经营、对内管理的用工主体，有权根据自身经营管理的需要，自主决定系否对员工行为操守和规范作出要求，以及对不遵守规章制度的行为作出具体的处理规定，此属其依法享有的内部管理权之具体体现。而作为非经营主体的劳动者或裁判机构，不应过分越权判断或干涉某些处理决定系否符合具体需求。任何人或机构均不能越位替权利主体决定涉及其自身利益的行为方向，只有当事人方可判断自身行为的必要性和重要性，他人不能以自身立场和角度去否定对方保障利益的诉求，故本委对被申请人此经营及管理行为予以尊重和维护。因此，申请人在劳动关系存续期间，应依法服从及遵守被申请人的各项规章制度要求，履行作为劳动者应尽的忠诚及服从义务。综上，本委认为被申

请人据以解除与申请人劳动关系的行为具有事实依据和法律依据，该解除行为属合法，故申请人该项两仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其最后工作至2024年7月24日，该月出勤21天，但被申请人并未支付该月工资。被申请人对此主张，申请人2024年7月4日和2024年7月10日请休病假，2024年7月7日和2024年7月8日请休事假，故该月实际出勤17天。被申请人对此提供考勤打卡数据和假期申请表予以证明。经查，该假期申请表“申请人”处显示“代提交蓝凤琼”。申请人对此不予确认，反驳称请假申请并非其本人提交，且请假申请实为后补手续，其2024年7月7日和2024年7月8日为调休，其他两日确为病假。庭审中，申请人主张每月工资由底薪5828元、加班工资和年终奖构成，自2023年10月起底薪调整为5500元。被申请人对此则主张申请人每月底薪为5500元。另查，申请人2024年7月个人应缴纳的社会保险费和住房公积金共933.92元；病假期间正常发放工资。本委认为，被申请人虽提供假期申请表拟证明申请人请休假的事实，但因该证据申请人处所显示的内容为他人代提交，也即，相关请假申请并非申请人本人所提交，由于被申请人并无提供证据证明申请人授权他人代为提交请假申请，故相关请假手续及请假内容所产生的后果不能由申请人承受。因此，本委对被申请人提供的假期申请表不予采纳。由于未有其他证据对申请人未

上班的原因予以证明，且被申请人亦无举证证明对申请人未上班的行为曾进行催告或处理，故无法证实申请人系因个人原因而缺勤的事实，进而不能排除申请人关于2024年7月7日和2024年7月8日为调休的可能性，本委因此采纳申请人主张的出勤天数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条之规定，被申请人应支付申请人2024年7月1日至2024年7月24日期间工资5135.05元（ $5500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 18 \text{ 天} + 5500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\% - 933.92 \text{ 元}$ ）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于年终奖问题。申请人主张被申请人与其口头约定，年终奖以底薪的3.5倍作为基数，按照入职时间在全年占比的比例计发，故其要求被申请人向其支付2024年年年终奖。被申请人对此则表示，双方并无约定发放年终奖，2023年曾向申请人支付年终奖，但年终奖的发放随机，并无约定具体的发放条件和金额。本委认为，依查明的事实可知，被申请人存在曾向申请人支付年终奖的行为。由于被申请人系劳动报酬的核发主体，故其对出自自身财务账户的款项之发放理由、发放条件、发放数额等问题负有说明及举证义务。本案中，被申请人既已向申请人支付2023年年年终奖，则表明其具有发放该款项的原因和标准，否则相关款项的支出无法在每年编制的财务会计报告中进行体现和说明，加之年终奖属于劳动报酬性质，此发放行为亦

属于法律赋予用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平权利的范畴。鉴此，被申请人应对其发放 2023 年年年终奖的行为及发放的具体数额之计算依据承担举证义务，然其在本案中并无切实履行该举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人主张的计算依据。因此，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 2024 年年年终奖 10780 元（5500 元×3.5 倍×0.56）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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：

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 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 24 日期间工资 4521 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 2024 年年年终奖 10780 元；

三、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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十二月十日

书 记 员 刘轶博