



扫一扫验真伪

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〔2022〕1190 号

申请人：陈崇斌，男，汉族，1997 年 11 月 22 日出生，住址：广东省高要市。

被申请人：广州谜澜肌肤企业管理有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 8 号 1620 房。

法定代表人：潘永清。

委托代理人：陈柳源，男，广东明沃律师事务所律师。

委托代理人：吴宇森，男，广东明沃律师事务所实习人员。

申请人陈崇斌与被申请人广州谜澜肌肤企业管理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。申请人陈崇斌和被申请人的委托代理人陈柳源到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 7 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赔偿金 20000 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 19 日至 2022 年 1 月



扫一扫验真伪

6 日未签订劳动合同二倍工资差额 66896.55 元；三、被申请人支付申请人2021 年5 月19 日至2022 年1 月6 日加班工资 30911 元；四、被申请人支付 2021 年8 月1 日至2021 年12 月31 日期间拖欠工资 2179.31 元。

被申请人辩称：一、因申请人在职期间存在多次迟到与旷工现象以及考勤异常情况，已严重违反我单位的规章制度。另外申请人在工作上出现纰漏，工作态度、工作能力不符合我单位要求，故我单位依法解除与申请人的劳动关系，我单位无需支付违法解除劳动合同赔偿金。二、我单位于 2021 年12 月16 人已与申请人签订《劳务合同》，且该《劳务合同》的第二条第一款第二项中明确约定，“双方自本合同生效之日起正式建立劳务关系，此前双方之间因劳动关系或劳务关系所产生的所有权利义务与主张，双方自愿放弃，互不追究。”该条是我单位于申请人在签订该劳务合同前协商后明确约定，均为双方真实的意思表示，双方均应受该约定的约束。三、申请人因长期出现迟到或旷工的行为，所以导致无法按时完成正常的工作任务，此为申请人的个人原因，非我单位导致的。四、申请人请求的 2021 年8 月1 日至2021 年12 月31 日拖欠的工资，我单位作为用人单位根据申请人的考勤实际情况，经过相应的核算和扣除之后予以发放的工资，属于用人单位正常行使相应权利，而非申请人所述的拖欠工资。



扫一扫验真伪

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申、被双方确认申请人于 2021 年 5 月 19 日入职被申请人处，任品牌设计岗位，大小周工作制，每天工作时间 9 点到 18 点。申请人主张其于 2022 年 1 月 6 日被告知不符合岗位要求解除双方劳动合同。申请人提供《解除劳动关系通知书》拟证明上述事实。经查，《解除劳动关系通知书》载述：“由于您不符合公司相关岗位工作要求，广州谜澜肌肤企业管理有限公司决定自 2022 年 1 月 6 日起依法解除您与广州谜澜肌肤企业管理有限公司的劳动关系。”被申请人对《解除劳动关系通知书》真实性予以认可，主张因申请人长期存在迟到的情况，经多次约谈，申请人考勤情况及工作态度未有改善。因此，申请人违反考勤制度的规定，且不符合岗位要求解除双方劳动合同。申请人当庭反驳称，被申请人从未对其迟到行为进行过约谈，也从不知晓考勤制度的内容。在庭审中，被申请人当庭提交申请人 2021 年 12 月 20 日至 2021 年 12 月 31 日的监控视频，证明申请人存在 11 天的迟到行为，每天迟到平均超过半小时。申请人对该监控视频的真实性不予以认可，主张视频的时间经过剪辑修改，故对视频中的时间不予以确认。经查，根据申请人提供的考勤显示，2021 年 6 月迟到 7 次，2021 年 7 月迟到 15 次，2021 年 8 月迟到 13 次，2021 年 9 月迟到 6 次，2021 年 10 月迟到 1 次，2021 年 11 月迟到 3 次，2021 年 12 月 1 次。申请人主张 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 8 月 17 日



扫一扫验真伪

上班时间有所改变，确认 2021 年 9 月、2021 年 10 月的迟到时间。另查，申请人提供的 2021 年 5 月至 2022 年 1 月的部分工资条中都有显示存在迟到情况或因迟到导致扣款的情况。本委认为，首先，劳动关系系劳动者应按约定按时完成劳动，在用人单位处提供劳动获取其劳动对价，用人单位获取劳动者所提供的劳动赚取剩余价值的特殊法律关系，双方基于实际地位的不平等而存在管理与被管理的人身隶属性。因此，劳动者在劳动关系中应尽到勤勉、尽责等义务。具体到本案，根据申请人提供的证据可知，申请人在职期间存在多次迟到行为，且对于部分月份的迟到事实予以确认。结合申请人提供的工资单可知，申请人也曾因迟到事宜被扣除工资。据此可得，申请人确实有经常迟到的客观事实存在。即便申请人主张不知悉被申请人所发布的考勤制度，但申请人也应遵守劳动者应尽的勤勉义务。其次，被申请人作为在市场经济中的独立经营主体，其成立以盈利为目的，其需内部的劳动者提供劳动而带来剩余价值获取利润。如用人单位的内部员工都如同申请人经常无法按时到岗，显然用人单位无法正常经营，更遑论盈利。因此用人单位对员工有考勤管理及根据考勤管理计发工资的权利。若即便在工资中存在扣除迟到相应金额，员工也依然迟到，可说明其依然无视严格履行劳动义务。而申请人现却以此要求被申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金，如支持申请人的仲裁请求，无疑加重了被申请人的管理成本，也助长了申请人无视劳动纪律的行



扫一扫验真伪

为，亦对被申请人内部遵守劳动纪律的员工有失公平原则，对被申请人今后的管理带来了不利影响，也对其他劳动者带来负面作用。综上，鉴于申请人存在多次迟到现象，申请人行为已违反《中华人民共和国劳动法》第三条关于遵守劳动纪律和职业道德之规定，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人于 2021 年 12 月 16 日与其签订了劳务合同，但其不认同劳务合同的内容，签订后提出过异议，但被申请人未有理会；其认为双方存在劳动关系，应当签订劳动合同，非劳务合同。被申请人辩称双方已于 2021 年 12 月 16 日签订的合同，虽名为劳务合同，实为劳动合同，该合同包含劳动合同的条款，且其中第二条第一款第二项中明确约定，“双方自本合同生效之日起正式建立劳务关系，此前双方之间因劳动关系或劳务关系所产生的所有权利义务与主张，双方自愿放弃，互不追究。”因此，被申请人主张无需支付申请人未签订劳动合同的二倍工资。对此，申请人反驳称其系未详细看清楚该劳务合同的内容。经查，被申请人提供的劳务合同载明岗位、工作地点、合同期限、劳动报酬等内容。本委认为，首先，依本委查明事实，申请人确认该劳务合同系其自身所签订，其虽当庭主张签订后提出异议，但未能提



扫一扫验真伪

供证据加以佐证，无法证实其主张客观存在。因此，申请人应承担待证事实举证不能的不利后果。另，申请人未能提供证据证明签订该合同时，受到欺诈、胁迫等情形，无法证明该合同内容存在违背其真实意思表示之情形。由此可得，该劳务合同系经双方协商一致所得结果。其次，劳务合同中约定在签订合同前的权利义务已经完结，申、被双方均不再追究对方的权利义务。如前所述，此为双方协商一致的结果。申请人虽主张曾向被申请人提出过异议，但申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。申请人如对于劳务合同的内容有异议，应拒绝签订，可向相关部门咨询或向相关部门申诉其相关权利。申请人在签订劳务合同后，再主张双方约定以外的权利，该行为违背了契约精神及诚实守信的原则。再次，二倍工资旨在规范用人单位签订劳动合同的行为，有助于促进和谐劳动关系。在本案中，双方签订的劳务合同虽名称非劳动合同，但是其内容包含岗位、工作地点、工资、劳动期限等内容，具备劳动合同的本质特征，本委认为双方已订立书面的劳动合同。据此，在双方已签订书面劳动合同事实的前提下，依然对被申请人课以二倍工资的责任，明显过于苛责且有悖公平合理原则，不符合法律之规定。综上，本委认为申请人本案仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其要求的加班工资包



扫一扫验真伪

含延长工作时间加班工资、休息日加班工资、法定节假日加班工资；延长工作时间加班共 62 天，共计 121.1 小时，该计算依据为以超出考勤表中每天 8 小时以外的延长工作时间为加班时数；休息日加班共 19 日，共计 178.1 小时，因被申请人要求大小周工作制，故周六上班时间应当以加班工时计算；法定节假日加班系 2021 年 10 月 4 日至 2021 年 10 月 7 日被安排上班，虽已安排调休 3 天，但仍需要支付未调休的加班工资。申请人对此提供考勤记录明细及考勤统计表予以证明。被申请人对申请人提供的考勤记录明细及考勤统计表真实性予以确认，但主张未安排其加班，上述证据仅证明申请人未能在工作时间内完成其工作，且我单位规定员工如需加班应提交申请，不能仅凭打卡记录作为加班依据；确认安排申请人于 2021 年 10 月 4 日进行加班，但申请人已调休 3 天，故不存在需支付法定节假日加班之情形；双方约定系大小周工作制，不存在休息日加班之情形。根据申请人提供的考勤记录载明，申请人于 2021 年 9 月 26 日及 2021 年 10 月 9 日均未有上班的考勤记录，2021 年 10 月 4 日至 2021 年 10 月 7 日均有打卡记录，其中 2021 年 10 月 5 日下午缺卡。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，2021 年 9 月 29 日晚上 18:31，微信用户“何某广州谜澜医美科技有限公司”：“4 号要上班了，后面可以进行调休”；申请人：

“就是可以多 4 天假期出来调休吗”；微信用户“何某广州谜澜医美科技有限公司”：“可以调休 3 天”；申请人：“哦



扫一扫验真伪

哦，”另查，根据《国务院办公厅关于 2021 年部分节假日安排的通知》载述，“七、国庆节：10 月 1 日至 7 日放假调休，共 7 天。9 月 26 日（星期日）、10 月 9 日（星期六）上班。”本委认为，首先，关于延长工作时间的加班工资问题。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资的前提，系其在法定工作时间外主动安排劳动者加班。基于此，用人单位履行加班工资支付义务，应以其主动安排劳动者加班，或事前同意劳动者加班申请，或事后认可劳动者的加班行为为条件。基于双方对加班事实存在与否存有争议，本委作如下分析：其一，申请人提供的考勤表显示部分出勤打卡开始时间早于“上班时间”，而其主张的延时加班工资实则以考勤表载明的出勤时长为计算基础。申请人应举证证明其每天早于“上班时间”的出勤打卡时间，系因被申请人安排其提前上班而导致的结果，否则无法将出勤打卡时间与“上班时间”之间的时间差列入加班时长的时数中。其二，实践中，不乏劳动者基于自身原因或其他外在客观原因而提前到达单位，或滞留于单位从事与工作无关的行为。申请人在未能提供证据证明其在法定工作时间以外的出勤时长系基于被申请人的工作安排而履行的加班义务的情况下，无法证明上述证据中超出法定工作时间以外的出勤行为系因被申请人的要求而发生的加班行为，故不足以将考勤表等证据作为认定其存在加班事实之有效依据。且参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问



扫一扫验真伪

题的解释（一）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。因此，申请人应承担举证不能的不利后果。因申请人提供的证据不足以充分有效证明加班事实的客观存在，故其该项主张缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。其次，关于休息日加班问题。本委分析如下：其一，申请人在职期间系按照大小周的要求提供劳动，由此表明，其已通过实际行动执行被申请人确定的工时制度。在现有查明的证据表明，申请人未提供证据证明申请人对每周工作天数存在异议，故结合其在职期间均系按照要求正常提供劳动及履行职责的行为，可表明其对被申请人关于大小周的工作要求系持知悉且接受的态度。其二，申请人未提供证据证明在领取工资时已就工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利。综上可得，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数



扫一扫验真伪

额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。经核算，申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律强制性规定，应属合法有效。因此，申请人主张的休息日加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。再次，关于法定节假日加班工资问题。本委分析如下：其一，被申请人仅确认安排申请人 2021 年 10 月 4 日上班，但不确认 2021 年 10 月 5 日至 2021 年 10 月 7 日安排申请人上班。申请人已提供的考勤表拟证明 2021 年 10 月 5 日至 2021 年 10 月 7 日均有上班，已承担初步的举证责任。而被申请人未能提供有效证据对申请人主张加以反驳。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。其二，根据《国务院办公厅关于 2021 年部分节假日安排的通知》规定，2021 年 10 月 1 日至 2021 年 10 月 7 日放假调休，共 7 天。其中 2021 年 9 月 26 日及 2021 年 10 月 9 日上班。根据申请人提供的考勤记录可知，申请人于 2021 年 9 月 26 日及 2021 年 10 月 9 日均未上班，由此可知，申、被双方约定对于国庆假期并未进行调休，且申、被双方均确认因申请人于 2021 年 10 月 4 日上班，已安排申请人调休 3 天。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位在休息日安排劳动者工作的，未能安排劳动者补休的，支付不低于工资的 200% 的



扫一扫验真伪

工资报酬。因此，即便申请人于 2021 年 10 月 4 日至 2021 年 10 月 7 日上班，申请人在 2021 年 10 月应享受的假期已超出法定规定的假期天数，故申请人要求被申请人支付其 2021 年 10 月 4 日至 2021 年 10 月 7 日休息日加班工资之请求于法无据，本委不予以支持。综上，申请人要求被申请人支付 2021 年 5 月 19 日至 2022 年 1 月 6 日加班工资之请求均无法律依据，本委均不予以支持。

四、关于工资问题。申请人主张每月工资标准为 10000 元/月，未缴纳社会保险及住房公积金。被申请人确认未为申请人缴纳社会保险及住房公积金，主张申请人工资标准为底薪 9500 元/月，另加补贴 500 元/月。在庭审中，申请人主张因其在 2021 年 12 月 31 日迟到 14 分钟，被扣薪 1000 元。另，申请人主张双方曾约定迟到 10 分钟内，可免除 2 次扣款，并主张其双方约定 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 8 月 17 日实行推迟一小时上下班，从 2021 年 8 月 18 日起迟到 2 次，其中 2021 年 8 月 23 日迟到 27 分钟，2021 年 8 月 24 日迟到 9 分钟，被扣薪 592.48 元；2021 年 9 月迟到 6 次，分别为：2021 年 9 月 2 日迟到 13 分钟，2021 年 9 月 6 日迟到 2 分钟，2021 年 9 月 13 日迟到 4 分钟，2021 年 9 月 18 日迟到 61 分钟，2021 年 9 月 24 日迟到 1 分钟，2021 年 9 月 29 日迟到 34 分钟，合计 115 分钟，被扣薪 476.83 元；2021 年 10 月 18 日迟到 55 分钟，被扣薪 110 元；2021 年 12 月 31 日迟到 14 分钟。申请人提供考勤记录拟证明。被申请人对



扫一扫验真伪

考勤记录的真实性予以确认。根据申请人提供的工资条中显示，基本工资 9500 元，补贴 500 元；备注显示迟到 10 分钟内 2 次免扣。被申请人对该工资条的真实性予以确认，但辩称 2021 年 8 月至 2021 年 10 月均有迟到的情况，因此产生了扣款，且申请人在 2021 年 12 月期间存在离岗及虚假打卡的情形，因此申请人 2021 年 12 月实际迟到天数为 11 天。被申请人提供视频证明上述事实。申请人否认存在被申请人所述有出现离岗及虚假打卡之情形。本委认为，首先，被申请人作为具有管理职责及核发薪资待遇的用人单位，对属下员工是否符合领取相应劳动报酬的条件负有说明及举证义务。被申请人虽提供视频拟证明申请人 2021 年 12 月的存在离岗的情况，结合申请人对此不确认的情况下，被申请人未提供其他有效证据证明其主张申请人在 2021 年 12 月次数与具体的迟到时间之情形，且未提供证据证明其扣薪的合法依据。因此，被申请人应承担举证不能的不利后果。其次，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。被申请人未对 2021 年 8 月至 2021 年 10 月工资计算的依据进行举证说明。因此，本委对申请人主张的 2021 年 8 月至 2021 年 10 月扣薪数额加以采信。结合申请人提供的考勤表及工资单可知，申请人 2021 年 8 月迟到扣发工资数额应为 19.42 元 $[10000 \text{ 元} \div (25.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 小时}) \times 27 \text{ 分钟} \div 60 \text{ 分钟}]$ ；2021 年 9 月迟到扣发工资数额应为 78.39 元 $[10000 \text{ 元} \div (25.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 小时}) \times (13 \text{ 分}$



扫一扫验真伪

钟+61 分钟+1 分钟+34 分钟) ÷ 60 分钟]; 2021 年 10 月迟到扣发工资数额为应 39.55 元 $[10000 \text{ 元} \div (25.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 小时}) \times 55 \text{ 分钟} \div 60 \text{ 分钟}]$; 2021 年 12 月迟到扣发工资数额应为 10.07 元 $[10000 \text{ 元} \div (25.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 小时}) \times 14 \text{ 分钟} \div 60 \text{ 分钟}]$ 。综上, 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 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日工资差额 2031.88 元 (592.48 元+476.83 元+110 元+1000 元-19.42 元-78.39 元-39.55 元-10.07 元)。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三条, 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, 《广东省工资支付条例》第四十八条, 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)》第四十二条之规定, 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 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 12 月工资差额 2031.88 元;

二、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



扫一扫验真伪

《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 陈隽英

二〇二二年四月二十四日

书 记 员 曾焜恒