

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕1264-1 号

申请人：吴雄钰，男，汉族，1992 年 12 月 28 日出生，住址：福建省晋江市。

被申请人：广州沣利贸易有限公司，住所：广州市海珠区洪德路 2-6 号 2501 房。

法定代表人：萧碧霞，该单位总经理。

委托代理人：陈焕欢，女，广东瀛真律师事务所律师。

申请人吴雄钰与被申请人广州沣利贸易有限公司关于代通知金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴雄钰和被申请人的委托代理人陈焕欢到庭参加诉讼。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 2 月 28 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未提前 30 日书面通知解除劳动合同的代通知金 13750 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的赔偿金 110000 元；三、被申请人支付申请人 2021 年

1 月至 2022 年 2 月的工资 56000 元；四、被申请人支付申请人销售奖金 1000 元。申请人本案共提出 7 项仲裁请求，另有 3 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位与申请人解除劳动关系是因为申请人不诚信、严重违反我单位规章制度而造成的，我单位不存在违法解除劳动合同的行为，故依法不需要支付代通知金和赔偿金。申请人只是我单位的销售人员，一直需要接受单位的考勤和管理，且我单位已依法制订了《员工手册》，该手册对单位考勤制度和请假制度均有明确规定，申请人亦已签收、认可《员工手册》的内容，但其却不遵守相关的管理规定，故意不按规定提前书面申请请假，故意隐瞒未向单位负责人请假的事实和故意向不同人员知会休假，多次通过欺上瞒下、混淆视听的方式骗取多日假期，严重扰乱我单位的管理秩序，已造成恶劣的影响，故我单位根据《员工手册》的规定，与申请人解除劳动合同，依法无需支付代通知金和赔偿金。二、我单位不存在拖欠申请人工资的行为，不同意申请人要求我单位按 4000 元/月的标准支付其 2021 年 1 月至 2022 年 2 月的工资。根据双方签订的《劳动合同》和每月的工资表核对情况，足以证明申请人的基本工资是 7000 元/月，其要求我单位额外支付 4000 元/月的工资，毫无事实依据。且在本次双方发生争议时，申请人多次在微信、邮件中声称要求我单位支付未付费用和赔偿时，从未提及过我单位有拖欠其 4000 元/月的工资，由此可知我单

位根本不存在其所谓的拖欠工资行为。三、申请人要求我单位支付销售奖金的请求，毫无事实依据，根据双方每月在 QQ 中进行工资表确认的记录，可以证实我单位已在每月发工资时支付了当月应发的销售奖金，并不存在拖欠的情况。且申请人每月的销售奖金也很少，足见其业绩不佳，故申请人要求我单位支付 1000 元销售奖金不但与以往工资情况不符，亦毫无依据。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2018 年 4 月 12 日入职被申请人处从事工程师技术销售工作，双方签订了劳动合同，该劳动合同约定申请人的工资为 7000 元，被申请人在每月的 7 日或之前支付申请人的工资，并约定员工违反公司规章制度，经公司警告仍不改正的；或拒不服从公司的工作安排，扰乱公司正常运作的，公司有权即时解除劳动合同并不支付任何经济补偿金。该劳动合同的落款处有申请人的签名及被申请人的盖章。

一、关于赔偿金和代通知金问题。被申请人提供的《员工手册》显示“第四十五条……任何原因的事假最多不能连续超过 7 天，全年累计不能超过 10 天，否则将不被批准”；“第四十八条请假程序……，各类休假员工应当至少提前两个工作日填写《请假单》，并附上有关证明，经批准，办妥有关手续后方可予以享受相关假期，否则以旷工处理。员工因突发事件未能按照上述手续事先请假，应上班半小时前通知主管，如实在

不行，则应在当日上班后一小时内用电话通知主管部门主管，说明请假理由，经批准后方为有效。然后在上班后当日内补办请假手续，否则视为旷工。”“第十章.....连续旷工 3 日以上者，严重违反规章制度予以开除.....”；广州沣利贸易县有限公司《员工手册》签阅确认函显示申请人的签名，日期为 2021 年 3 月 15 日。申请人对该员工手册的真实性不确认，其认为员工手册没有经过民主程序公示就直接执行，故认为员工手册颁布程序不合规，申请人确认员工手册签阅确认函上的签名是其本人的签名。又查，申请人自 2022 年 1 月 24 日起开始请婚假和事假，其中 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 1 月 30 日的假并未向被申请人的负责人申请，2022 年 2 月 7 日至 2022 年 2 月 15 日的假期申请人向被申请人的法定代表人萧碧霞申请并得到了批准，2022 年 2 月 16 日至 2022 年 2 月 18 日的假期未向被申请人的负责人申请，2022 年 2 月 21 日至 2022 年 2 月 24 日的假期未得到被申请人的法定代表人的批准，但申请人仍坚持 2022 年 2 月 25 日才能回到被申请人处。2022 年 2 月 22 日被申请人的法定代表人萧碧霞向申请人发送电子邮件，显示申请人 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 1 月 30 日没有上班，只是作了知会，没有按照单位的规章制度提早填写申请及等待批核，2022 年 2 月 16 日申请人仍未回工作岗位，且在 2022 年 2 月 16 日半夜才知会同事要再延长假期，均是先休假再通过 QQ 告知同事，不按规章制度要求申请，且每次选择知会不同的人造成混乱，

故被申请人对于申请人 2022 年 2 月 16 日至 2022 年 2 月 18 日没有正式申请请假就不上班，作旷工处理，按照单位的规定，申请人的行为属于旷工，属于自动离职，要求申请人尽快回单位交回单位物品并办理解除劳动合同手续。申请人于 2022 年 2 月 23 日向被申请人的法定代表人发送电子邮件，对其未按照单位规定进行请假申请给法人和单位带来的影响和麻烦表达歉意，并保证以后都会遵守单位章程并按规定申请假期及工作，避免类似错误再次给单位带来影响，且再次说明其 2022 年 2 月 25 日准时回单位上班。被申请人的法定代表人于 2022 年 2 月 24 日向申请人发送电子邮件，说明申请人 2022 年 2 月 16 日至 2 月 18 日旷工后，多日不联系，故单位已确定申请人自动离职，并要求申请人 2022 年 2 月 25 日下班前向谭小姐交接工作并交回单位所属文件及物品。本委认为，通过员工手册签阅确认函可知被申请人已告知申请人《员工手册》的内容，故该员工手册可作为本案的定案依据。《员工手册》明确约定申请人请假需要履行请假手续，但申请人 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 1 月 30 日及 2022 年 2 月 16 日至 2022 年 2 月 18 日的请假均未按要求履行请假审批手续，申请人的行为已违反被申请人的《员工手册》的规定，且申请人在未履行请假审批手续的情况下，未到岗开展工作，被申请人视申请人的行为为旷工，并无不妥，现申请人的旷工行为已超过 3 日以上，根据双方签订的劳动合同的约定及《员工手册》的规定，被申请人于 2022 年 2 月 22

日向申请人作出解除劳动合同的处理，并无不妥，亦符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，故申请人要求被申请人支付其解除劳动合同的代通知金及赔偿金的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其工资标准为7000元/月（公账工资）+4000元/月（私账工资）+2000元/月（股东监事津贴）+750元餐补交通补贴及满勤奖+销售奖金，现被申请人未支付其2021年1月至2022年2月的私账工资共计56000元，申请人举证的全英文预期薪酬单显示激励奖金保证6个月4000元。被申请人对预期薪酬单的真实性不确认，并称该预期薪酬单为英文没有翻译且该薪酬单上没有双方当事人的确认，即便双方曾有4000元的约定，从该薪酬单上的表述来看，也仅有6个月期限的约定。又查，申请人主张自2021年1月起未再领取4000元/月的工资曾向被申请人提出异议，但无法提供证据证明。另查，申请人每月均会向被申请人索要工资单，该工资单载明申请人的工资结构为基本月薪7000元，另有餐贴、勤工奖、交通补贴、销售奖金等栏目，申请人对收到的工资单均予以核对确认。本委认为，从劳动合同及工资单可知，双方并没有4000元/月“私账工资”的约定，且从申请人举证的全英文预期薪酬单可知，双方即使曾约定过4000元/月的工资，也只是短期约定，并非长期约定。另，根据查明可知，申请人对被申请人发放的工资会进行核对，由此可知申请人对其自身出勤情况及对应的工资

报酬并非被动接受，其作为提供劳动并领取对价工资报酬的劳动者，如若其认为被申请人未按照其上班时间足额支付对应工资报酬的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门申诉的权利，但本案并无证据证明其就每月工资数额问题向被申请人提出过异议或者向有关部门申诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对自身工作内容及工作时间所对应的劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规惯例等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则，故申请人要求被申请人支付其 2021 年 1 月至 2022 年 2 月的私账工资 4000 元/月，共计 56000 元的请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于销售奖金问题。申请人主张其该项请求是指 2022 年 1 月的销售奖金。双方确认被申请人尚未支付申请人 2022 年 1 月的销售奖金 82.31 元，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销售奖金 82.31 元。

申请人的另 3 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕1264-2 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》第三十九条,《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销售奖金 82.31 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 聂杜艳

二〇二二年四月十三日

书 记 员 李文舒