

# 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〕1477号

申请人：刘纯，男，汉族，1990年4月15日出生，住址：河南省信阳市。

被申请人：广州市秦汉胡同教育培训有限责任公司，住所：广州市海珠区滨江东路185号首层01房自编E01房。

法定代表人：王双强，该单位经理。

委托代理人：陈进，男，该单位员工。

委托代理人：伍丽莹，女，该单位员工。

申请人刘纯与被申请人广州市秦汉胡同教育培训有限责任公司关于赔偿金、加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘纯和被申请人的委托代理人陈进、伍丽莹到庭参加诉讼。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3月14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2021年12月1日至2021年12月31日的工资差额2115元；二、被申请人支付申请人2021

年10月至12月的绩效奖金9000元；三、被申请人支付申请人2021年7月物料报销款504元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金19594元；五、被申请人支付申请人2021年9月5日、9月25日、10月6日、10月7日、10月10日、10月24日、10月31日、11月7日、11月14日、11月28日、12月5日、12月11日、12月12日、12月18日、12月19日、12月26日的周末加班费14413.9元；六、被申请人支付申请人2021年3.5天年假补偿4729.5元；七、被申请人支付申请人2021年0.5天调休假补偿225.2元。

被申请人辩称：一、我单位实行排班制，申请人在未事先与我单位更改班次的情况下未按排班表出勤，我单位依据员工手册规定进行考勤扣款；二、我单位与申请人签订了《秦汉胡同储备馆长薪酬绩效考核方案》，该方案有约定发放绩效的前提条件，申请人2021年10月至12月均未达标，因此不同意发放申请人2021年10月至12月绩效；三、申请人于2021年9月入职我单位，物料发票产生时间在入职前，我单位不予报销；四、申请人已签收我单位的员工手册，申请人现严重违反了我单位的规章制度，我单位属于合法辞退，无需支付经济补偿；五、申请人加班需要在系统申请并审批通过，申请人主张的加班时间并未经过我单位的审批，我单位不认可申请人有加班；六、我单位已经在2021年12月工资中发放了申请人2021年度的年假工资；七、我单位同意支付申请人2021年年度0.5天调

假工资 225.2 元。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于入职时间。申请人在被申请人处任职储备店长。双方签订了期限自 2021 年 9 月 1 日起至 2024 年 4 月 12 日止的劳动合同。申请人主张其于 2021 年 4 月 13 日入职被申请人，当时工作地点是在番禺区的连锁店，2021 年 9 月之后陆续在江南西馆、东风东馆工作。申请人举证了如下证据拟证明其该主张：1. 录用通知书，该证据显示上海某教育培训公司通知申请人已被其单位正式录用，报到时间为 2021 年 4 月 12 日，地点为广州市海珠区江南西路 113-115 号中国石油南方大厦 4 楼，联系人为伍丽莹等内容；2. 收入纳税明细，该证据显示广州市某艺术咨询公司为申请人缴纳了 2021 年 4 月和 5 月的个人所得税；3. 工资条，该证据显示申请人 2021 年 4 月至 2021 年 11 月每月工资明细，其中岗位、工资组成等内容一致。被申请人主张上述录用通知书和收入纳税明细的主体并非其单位，其单位有江南西馆、东风东馆等 6 个分馆，不包括申请人工作所在的番禺连锁店，其单位与申请人于 2021 年 9 月 1 日建立劳动关系并签订劳动合同，秦汉胡同教育集团均使用同一企业微信系统出具工资条，上述 2021 年 9 月前的工资条与其单位无关。本委认为，结合本案查明的事实和证据，虽录用通知书显示的单位名称系上海某教育培训公司，但同时申请人的报到地点是在广

州市海珠区江南西路，且联系人是被申请人的职工兼本案委托代理人之一，加之收入纳税明细显示申请人由另一案外人广州市某艺术咨询公司缴纳个人所得税，由此可见，本案并无有效证据证实申请人由上海某教育培训公司进行切实用工与管理。薪资管理系用人单位对职工实施用工管理的重要组成部分，申请人举证的工资条反映其在2021年9月前后的工资发放记录连贯，且工资核算方式并无发生实质改变，加之被申请人未能举证职工名册予以证明申请人的入职情况，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，被申请人仅凭劳动合同主张申请人的入职时间为2021年9月1日，依据不足，本委对被申请人该主张不予采纳，并确认申请人的入职时间为2021年4月13日。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人每周工作6天，按排班表上班。申请人于2021年10月4日、10月13日、12月6日、12月23日没有上班，其中2021年10月4日、10月13日申请人分别在当天向馆长申请调休，12月6日向另一名工作人员申请次日（12月7日）请假1天，被申请人以申请人在上述4天未履行任何请假手续属于旷工，违反员工手册相关规定为由向申请人发出解除通知，双方于2021年12月31日解除劳动合同。申请人主张其一直都有累计补休时间，故2021年10月4日、10月13日和12月7日均是属于补休。被申请人主张申请人2021年10月4日、10月13日没有调休时间，

且申请人在上述 4 天休假后并未在系统补交请假申请，故视为旷工处理。被申请人举证了《员工手册》及工作系统截图，该《员工手册》载有关于请假流程的内容，包括有提前在系统上提交申请并经相关审批人批准同意后方可休假、在紧急情况下不能提前申请的，必须在休假发生的当天已微信等形式向直属上级请假，并获得审批人批准同意，且于上班后 2 个工作日内在系统上提交申请补办完请假手续，未完成规定的请事假审批手续擅自不上班者一律视为旷工、年度内累计旷工达三日视为严重违反规章制度，公司可以给予解除劳动合同。工作系统截图显示有关于《秦汉胡同员工手册》民主制定工作的通知及《秦汉胡同员工手册》附件。申请人称其从未收到上述员工手册，也没有留意办公系统有无员工手册公示，被申请人也未提醒其查看，对上述证据不予确认。又查，双方劳动合同落款处下方另载有关于确认已收到并理解《员工手册》2020 版，并愿意遵守该手册的各项规章制度等内容，有申请人签名及摁捺指纹。系统发起请假审批记录没有显示申请人 2021 年 10 月 4 日、10 月 13 日和 12 月 23 日的请假记录，申请人在 2021 年 12 月 31 日发起 12 月 7 日补休 0.5 天的申请被驳回。申请人庭审时确认平时与馆长申请请假事后需要在系统上补交申请。本委认为，规范劳动用工管理既是用人单位的责任，亦是用人单位为保障企业正常经营秩序而实施的一种管理手段。本案中，被申请人制定员工手册明确规定职工请假审批流程等事项，并举证了劳

动合同、工作系统截图证明其单位已对申请人履行了告知义务，虽申请人主张其没有看过该员工手册，但申请人未能举证反驳被申请人上述主张及证据，故申请人应承担举证不能的不利后果，本委对该证据予以采纳。其次，申请人作为劳动者，遵守劳动纪律是保证劳动合同正常履行的最基本条件，即使申请人2021年10月4日、10月13日、12月6日具备休调休假的条件，但申请人在知悉被申请人要求临时请假的需事后补办系统申请的情况下，也未在休假后及时补办申请，且据本案查明的证据，申请人按排班表上班，可见申请人所在岗位具有相对较大的独立性，然申请人在2021年12月23日未作任何报备的情形下不上班，由此可见，申请人的上述行为既违反了被申请人员工手册的规定，也必然给被申请人工作开展和管理秩序造成扰乱。最后，被申请人对职工请假审批流程等规定的内容并未违反法律法规的规定，故被申请人依据其单位该员工手册及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，解除与申请人的劳动合同，并无不妥。申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于2021年12月工资差额问题。申请人月工资为9000元（底薪6000元+岗位工资3000元），被申请人举证的考勤统计表载有申请人2021年12月每天的班次时间及打卡情况，班次时间有“早9晚6”“早10晚7”“早12晚9”等，申请人该月休息4天，4天没有上班，有9天的上班打卡时间迟于正常

上班時間共 63 分鐘，另有 6 天每天上班打卡時間均遲於正常上班時間達 100 分鐘以上，但每天上下班時長與平時工作日相當。申請人稱遲到 100 多分鐘的天數屬於其臨時調班而系統無法識別，並非遲到。申請人 2021 年 12 月個人代扣費用為 915.5 元（300 元+615.5 元），被申請人已支付申請人該月工資 6885.02 元。本委認為，根據《廣東省工資支付條例》第二十五條的規定，沒有提供勞動的時間可不予計發工資，故被申請人主張對遲到未提供勞動的時間不予計發工資，並不違反法律法規的規定，但應以本委的計算標準為準。同時，對於申請人 2021 年 12 月該 6 天每天遲到時間長達 100 分鐘以上的，系統對遲到時間的統計僅基於班次時間的設定，結合申請人該 6 天每天上下班時長與平時工作日相當，申請人主張該 6 天屬於調班具有合理性，即使申請人未按安排的班次上班，該行為固然不當，但亦不能否定申請人該 6 天有正常提供勞動的事實，故被申請人主張對申請人該 6 天按遲到或曠工處理，本委不予採納。綜上，結合申請人的工時制度，經折算，申請人的日工資為 302.52 元  $[9000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$  以及小時工資為 37.82 元  $(302.52 \text{ 元} \div 8 \text{ 小時})$ 。結合申請人 2021 年 12 月缺勤時間及個人代扣費用，申請人該月工資應為 6834.71 元  $(9000 \text{ 元} - 302.52 \text{ 元} \times 4 \text{ 天} - 37.82 \text{ 元} \div 60 \text{ 分鐘} \times 63 \text{ 分鐘} - 915.5 \text{ 元})$ ，現被申請人支付申請人 6885.02 元，已足額支付申請人該月工資，故申請人要求被申請人支付 2021 年 12 月工資差額的請求，缺乏依據，

本委不予支持。

四、关于年假补偿（未休年假工资）及调休假补偿（调休假工资）。申请人要求被申请人支付离职时存余的 3.5 天未休年假工资及 0.5 天调休假工资。被申请人确认申请人 2021 年年度未休年假 3.5 天及 0.5 天调休假，主张其单位支付申请人 2021 年 12 月工资 6885.02 元中包含年假工资等。申请人举证的工资条显示申请人 2021 年 5 月至 8 月工资依次为 9452.74 元、9338.79 元（含加班费 1241.38 元）、13155.8 元、10076.21 元。被申请人举证的工资条显示申请人 2021 年 9 月至 11 月工资依次为 9725.68 元、9047.14 元（含加班费 2482.76 元）、8586.21 元。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年未休年假工资，但被申请人在支付申请人 2021 年 12 月工资的多余部分应在本项仲裁请求进行冲抵。鉴于双方均未能举证反驳对方举证的工资条所载内容，本委对上述工资条均予以采纳。经计算，被申请人应支付申请人 2021 年未休年假工资差额 2081.84 元 [ ( 9452.74 元 + 9338.79 元 - 1241.38 元 + 13155.8 元 + 10076.21 元 + 9725.68 元 + 9047.14 元 - 2482.76 元 + 8586.21 元 + 6834.71 元 ) ÷ 8 个月 ÷ ( 21.75 天 + 4 天 × 200% ) × 3.5 天 × 200% - ( 6885.02 元 - 6834.71 元 ) ]。被申请人在答辩意见中表示对申请人要求 0.5 天调休假工资 225.2 元予以认可，故被申请人应支付申请人调休假工资 225.2 元。

五、关于绩效奖金（馆达标奖金）问题。申请人庭审时明确该项仲裁请求指馆达标奖金。申请人主张其入职时双方约定当月完成馆标就有3000元奖金，故要求被申请人支付2021年10月至12月的馆达标奖金。经查，双方约定申请人有馆达标奖。经申请人签名确认的《秦汉胡同储备馆长薪酬绩效考核方案》，载有被考核人为申请人，考核期为2021年10月起，个人业绩低于18万/月无馆达标奖等内容。被申请人主张申请人2021年10月至12月的个人业绩均未达到18万，申请人未表异议。申请人称该方案内容不合理，但被申请人对其声称不签该方案就要劝退，故其被迫签订该方案。本委认为，申请人未能举证证实其在签订上述绩效考核方案时存在违背真实意愿的情形，也未能提供相反证据反驳该绩效考核方案所载内容，故申请人应承担举证不能的不利后果，本委对该证据予以采纳。现本案没有证据证实申请人2021年10月至12月符合馆达标奖金的发放条件，故申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

六、关于周末加班费问题。2021年9月5日、9月25日、10月6日、10月7日、10月10日、10月24日、10月31日、11月7日、11月14日、11月28日、12月5日、12月11日、12月12日、12月18日、12月19日、12月26日均为周六或周日，被申请人提交了申请人2021年9月至12月考勤表，该证据显示申请人在上述日期所属全周均有1天休息。申请人对

考勤表仅就被申请人定义为迟到、旷工的内容不予认可。本委认为，据申请人的考勤记录可见，申请人在上述日期所属全周均有1天休息，与双方约定其履行的工时制度一致，故申请人仅以周末当天上班为由主张休息日加班，缺乏依据，本委不予采纳，申请人基于该主张要求被申请人支付上述时间加班费的请求，缺乏依据，本委予以驳回。

七、关于物料报销款问题。申请人主张其在职期间为被申请人购买3周年花篮产生垫付费用，被申请人未进行报销。申请人举证了发票拟证明该主张。该证据显示购买方为广州市某艺术咨询公司，开票时间为2021年7月24日。被申请人不确认该证据。本委认为，申请人主张其在职期间为被申请人垫付费用购买物资，并举证了发票予以证明，该证据显示的发生时间属于申、被双方劳动关系履行期间，且购买方广州市某艺术咨询公司在申、被双方劳动关系履行期间为申请人缴纳个人所得税，申请人已履行了初步举证责任，虽被申请人不确认该证据，但被申请人未能提供相反证据反驳申请人的主张及证据，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人的主张予以采纳。被申请人应支付申请人2021年7月物料报销款504元。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条，

《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》第二十五条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定,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年未休年休假工资差额2081.84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调休假工资225.2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2021年7月物料报销款504元;

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二二年五月二十七日

书 记 员 曾艺斐