

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〕4003 号

申请人：罗鸿翊，女，汉族，2000 年 1 月 9 日出生，住址：广东省信宜市。

委托代理人：卢晓婷，女，广东国晖（广州）律师事务所律师。

委托代理人：王飞，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州团圆口腔昌岗门诊部有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东五巷 36 号 101 铺。

法定代表人：顾智慧，该单位推广总监。

委托代理人：黎淑敏，女，该单位员工。

委托代理人：王子波，男，福建壶兰（广州）律师事务所律师。

申请人罗鸿翊与被申请人广州团圆口腔昌岗门诊部有限公司关于赔偿金、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗鸿翊及其委托代理人卢晓婷和被申请人的委托代理人黎淑敏、王子波到庭参加庭审。本案现已审理终结。

审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 8 月 24 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的赔偿金 20774.2 元；二、被申请人支付申请人被迫离职的经济补偿金 10387 元；三、被申请人支付申请人代通知金 8680 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 8 月 13 日工资差额 1450 元；五、被申请人向申请人出具解除劳动合同通知书和离职证明；六、被申请人支付申请人 2022 年 8 月提成 495.5 元。

被申请人辩称：一、我单位不需要向申请人支付赔偿金，我单位是因为申请人违反双方签订的劳动合同的约定和我单位的规章制度，所以才与申请人解除劳动合同关系；二、我单位无需向申请人支付经济补偿，本案不符合需要支付经济补偿金的法定情形；三、我单位无需支付代通知金，代通知金的前提是指企业在法定情形下合法解除劳动合同且未提前 30 日通知员工，情形如上述，本案申请人在请求中自认我单位是涉及违法解除劳动合同的，对此职工请求代通知金没有法律依据，如果职工认为我单位存在违法解除劳动合同的情形，职工可以选择要赔偿金或者继续履行劳动合同，职工不符合领取代通知金的情形；四、2022 年 8 月工资我单位已经足额发放；五、申请人拒绝配合我单位办理离职手续，目前职工仍没有办理离职手续，所以

相关文书没有发放。因此申请人的请求没有法律依据，请仲裁委驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额和提成问题。经查，申请人于2021年7月10日入职被申请人处工作，任职护士，每天工作7.5小时，每周工作6天，通过钉钉打卡考勤，申请人于2022年8月13日离职，被申请人已经支付申请人2022年8月工资2688元，申请人2022年8月6日和2022年8月12日正常休息，2022年8月2日请假。申请人主张其工资为底薪4000元/月+绩效+加班费+餐补260元/月+津贴，实际按照上述标准发放，其按照离职前12个月的应发工资计算，结合2022年8月出勤13天，应发工资为4138.9元，被申请人仍有1450.9元工资尚未支付，其2022年8月2日为休年休假。被申请人主张申请人工资标准为基本工资2300元+加班费772元（每周超过40小时的加班工资）+岗位津贴928元+绩效考核+餐补（出勤的话10元/天），另外再加班按照12元/小时计算加班费，其单位按照申请人2022年8月出勤10天，休息2天（2022年8月6日和8月12日）计算，应发工资为2688元，计算公式为[基本工资2300元÷31天×（上班天数10天+休息天数2天+年假5天）+加班费423元+岗位津贴509元+绩效495.5元+餐补100元]，其中绩效495.5元就是申请人第六项仲裁请求的2022年8月的提成，申

请人 2022 年 8 月 2 日请事假。被申请人提交了 2022 年 8 月工资条及工资转账记录，拟证明其单位上述主张，工资条中显示的工资构成及数额，与被申请人主张的计算公式一致。申请人对上述证据真实性予以确认。本委认为，现申、被双方均确认，申请人的工资固定部分为 4000 元/月，又根据经申请人确认的被申请人提交的工资条可以看出，被申请人每月会给予申请人餐补，被申请人主张按照申请人出勤天数支付餐补，与工资条中申请人工资构成的餐补的计算方式一致，故采纳被申请人主张的餐补计算标准。又，申请人主张其 2022 年 8 月 2 日为休年休假，申请人未提交证据证明其当天系休年休假，应承担举证不能的不利后果，因此，本委认定 2022 年 8 月 2 日申请人实际未提供劳动，不应计薪。根据本委认定的事实及双方确认的工时制度计算，申请人 2022 年 8 月的工资数额未超过 2192.5 元，现被申请人已支付申请人工资 2192.5 元（不含绩效 495.5 元），被申请人已足额支付申请人 2022 年 8 月的工资，故对于申请人关于 2022 年 8 月工资差额请求，本委不予支持。又，申请人主张的工资构成中未有提成，现被申请人主张其计算公式中的绩效就是申请人请求中 2022 年 8 月的提成 495.5 元，且该金额亦与申请人主张的 2022 年 8 月的提成金额一致，被申请人已将该金额支付给申请人，因此本委对申请人 2022 年 8 月提成的请求不予支持。

二、关于赔偿金、经济补偿金及代通知金问题。申请人主

张于 2022 年 8 月 13 日被申请人违法与其解除劳动关系。被申请人则主张因申请人营私舞弊，其单位与申请人解除劳动关系。被申请人提交了口头警告监控截图、《单位解除劳动合同通知书》、处罚单拟证明其上述主张。其中，监控截图显示时间为 2022 年 7 月 30 日；《单位解除劳动合同通知书》显示因申请人 2022 年 5 月至 7 月虚报工作量，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第三点及其单位《员工手册》相关规定，与申请人解除劳动合同，落款时间为 2022 年 8 月 13 日；处罚单显示申请人 7 月份虚报工作量 700 积分，落款时间为 2022 年 8 月 10 日。庭审中，申请人确认 2022 年 7 月 30 日被申请人对其进行口头警告以及 2022 年 8 月 10 日填写处罚单，但上述警告并非针对虚报，处罚单中“违规员工述说理由”一栏由其个人填写，但未签名，其认为被申请人已就 2022 年 7 月虚报工作量已经进行过处罚，不应就同一问题再次处罚。被申请人则称其单位对申请人口头警告，针对的是申请人违规串岗、违规怠慢、工作时间玩手机，利用医生账号修改自己的工作量，并未针对单独某月，是针对职工工作整体情况进行警告；而填写处罚单，是针对申请人 2022 年 7 月虚报工作量以及利用医生账号虚假填写系统配台日记，之后其单位让申请人对 2022 年 4 至 6 月工作进行自查，完毕后发给护士长，后其单位发现申请人自查后仍有虚报的情况，就对职工进行辞退，除了处罚单并未有其他书面处罚。另查，申请人 2021 年 8 月至 2022 年 7 月工资发放情

况为:4300 元、4243 元、5162.46 元、6321.46 元、6367.46 元、5847.8 元、5708.15 元、7364.78 元、7293.21 元、8369.88 元、7390.59 元、8085.87 元; 申请人 2022 年 1 月至 7 月已申报个人所得税金额为: 41.02 元、26.67 元、22.04 元、71.61 元、70.94 元、103.23 元、74.81 元; 申请人 2021 年 10 月至 12 月社保个人部分为 498.54 元/月, 2022 年 1 月社保个人部分调整为 510.18 元/月, 2022 年 7 月社保个人部分 519.32 元/月。本委认为, 被申请人以申请人 2022 年 5 月至 7 月虚报工作量为由辞退申请人, 此系用人单位主动行使解除的权利, 但被申请人已就申请人 2022 年 7 月的违纪行为进行了处理, 申请人亦在处罚单中承认了错误, 又被申请人未有充分有效证据证明其单位曾就申请人 2022 年 5 月和 6 月违纪行为对申请人进行处罚或警告, 以及申请人该行为达到了其单位规章制度规定的违纪次数或违纪的严重程度, 亦无证据证明解除程序符合其单位的规章制度, 因此被申请人辞退申请人缺乏合法依据, 故本委对申请人主张被申请人违法解除劳动合同的主张予以采纳。经核算, 申请人离职前 12 个月月平均工资为 6828.42 元[(4300 元+4243 元+5162.46 元+6321.46 元+6367.46 元+5847.8 元+5708.15 元+7364.78 元+7293.21 元+8369.88 元+7390.59 元+8085.87 元+41.02 元+26.67 元+22.04 元+71.61 元+70.94 元+103.23 元+74.81 元+498.54 元×3 个月+510.18 元×6 个月+519.32 元) ÷12 个月]。根据《中华人民共和国劳动合同法》

第四十七条、第八十七条的规定被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 20485.26 元（6828.42 元×1.5 个月×2 倍）。因经济补偿金与赔偿金同属解除劳动关系经济补偿范畴，故被申请人无需向申请人支付解除劳动关系的经济补偿。又，申请人的离职原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的支付代通知金的情形，因此本委对申请人关于代通知金的请求不予支持。

三、关于解除劳动合同通知书和离职证明问题。申请人已于 2022 年 8 月 13 日离职，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，被申请人应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，故被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定为申请人出具书面解除劳动合同的证明。现被申请人已将解除劳动合同通知书作为证据提交，申请人要求被申请人出具解除劳动合同通知书的请求，没有事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，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

请人违法解除劳动合同的赔偿金 20485.26 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定为申请人出具书面解除劳动合同的证明；

三、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。

仲 裁 员 邢蕊

二〇二二年十一月一日

书 记 员 冯秋敏