

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〕4900号

申请人：周惠杰，男，汉族，1985年8月29日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

委托代理人：钟文，女，广东格林律师事务所律师。

委托代理人：马琳琅，女，广东格林律师事务所实习人员。

被申请人：广东怡家实业投资有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街23号自编B2栋28层自编05、自编06房

法定代表人：苏庚，该单位总经理。

委托代理人：郑洁欣，女，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：杨斐，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人周惠杰与被申请人广东怡家实业投资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。申请人周惠杰及其委托代理人钟文和被申请人的委托代理人郑洁欣、杨斐到庭参加诉讼。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10月17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68639.1元；二、被申请人支付申请人2021年7月1日至2022年8月26日工资差额11460元；三、被申请人支付申请人2022年未休年休假工资31724.14元。

被申请人辩称：一、申请人在我单位任资深采购经理，负责产品采购、对接工厂、管理团队等事宜，申请人在美国客户OP大项目过程中跟进不利，严重失职造成无法按约定向客户交付产品的严重后果，给客户及我单位造成损失，仅产品开发费用、交期延迟罚款、空运费、导致客户项目丢失损失费用高达6050000元。申请人还无视我单位规章制度，多次无正当理由不服从工作安排、挑起同事间矛盾冲突，大办公场所大吵大闹，而且由于监管不力导致团队多次出现工作失误、旷工被我单位予以警告处分。除此之外，我单位还发现申请人在工作时间经常处理私事。我单位对申请人上述行为予以口头警告、书面警告及记过处分，但申请人仍屡次违纪，该行为已严重违反我单位规章制度和劳动纪律，我单位根据《劳动合同法》第三十九条的规定，依法解除与申请人的劳动关系，无需支付申请人任何赔偿金；二、我单位已足额支付申请人全部工资，我单位每月向申请人发放工资条，申请人从未按《员工手册》的规定，对工资有任何疑问而提出异议或申诉，应视为申请人对工资待遇的认可确认，故申请人主张2021年7月1日至2022年8月26日工资差额无任何事实和法律依据；三、申请人从2022年5

月7日开始享受年休假，截止离职时年休假折算为1.5天，申请人已休0.5天，仅剩余1天未休。申请人离职前十二个月的月平均工资为19023元，申请人主张的未休年休假工资31724.14元无任何依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。申请人于2021年5月7日入职被申请人处任采购经理，双方签订了期限从2021年5月7日起至2024年6月30日止的劳动合同，约定试用期3个月。双方在劳动合同补充协议中约定申请人试用期工资合计18000元/月，转正工资合计20000元/月。2022年1月1日起，申请人月工资调整为23000元。2022年8月26日，被申请人以申请人违反规章制度，严重违反劳动纪律为由解除与申请人的劳动合同，解除通知书中罗列了违纪行为如下：1.2022年4月27日，申请人因下属孙某数字填写错误，审批监管不到位，给予口头警告；2.2022年5月20日，申请人因下属孙某旷工1天，审批监管不到位，给予口头警告；3.2022年2月22日，申请人与同事发生冲突，对同事不尊重言语无礼，给予口头警告；4.2022年4月30日，申请人与同事发生冲突，对同事不尊重言语无礼，给予口头警告；5.2022年8月11日，申请人无正当理由不服从工作安排，给予口头警告；6.2022年8月11日，申请人在办公场所大声吵闹造成不良影响，给予书面

警告；7. 2022年6月21日，申请人对美国客户OP大项目跟进不力，影响项目和订单交付，影响公司声誉、损害公司利益，给予记过。针对违纪行为第1点至第6点，被申请人举证了如下证据：1. 电子邮件，该证据显示2022年5月20日，被申请人对申请人下属孙某的旷工行为作出违规处理决定，同时对申请人的管理责任作出警告处理，申请人回复表示接受警告处理。2. 电子聊天平台记录，该证据显示申请人与个别工作人员的工作沟通。申请人主张除第5点外，其没有收到其他被申请人关于违纪行为的口头警告、约谈和违规通知。针对违纪行为第7点，被申请人举证了电子邮件及电子聊天平台截图，拟证明样品打造过程中因质地问题、买不全客户需要的颜色及机器出现问题，造成不能及时打造样品，造成返工费用约50000元和船务费约80000元，该证据内容为：2021年1月，应客户需求开始硅胶防溅盖模具打样，4月客户正式下订单，4月期间模具打样调试状态，被申请人要求采购部安排不同颜色的模具打样，项目跟进人孙某回复前提系模具样确认。5月初，被申请人决定开液态模具，申请人让被申请人提供订单计划才能跟工厂沟通，5月25日被申请人催促完成6个颜色的模具打样，至6月中旬，期间孙某有向被申请人反映工厂机器出现问题的情形。随后客户向被申请人提出严重延误其推出产品，想一下解决办法。申请人对上述证据主张该项目的跟进人孙某一直积极协助处理，2022年5月销售人员特然通知改模，其已提醒应重新制

定交期，被申请人对货期的管理没有明确的规章制度，作为采购，在开发途中突然收到出货指令，无法做到随时及时配合，2022年6月其便移交该项目，对被申请人主张的损失一概不知。又查，申请人在《员工手册》签收单上签名，确认2021年5月7日收到怡家集团《员工手册》一本，对手册内容全部了解并愿意遵守该规定。被申请人举证了员工手册部分内容，其中关于奖惩规定显示惩罚包含口头警告及书面记录、书面警告、记过和解除劳动关系4种形式以及对应的情形，惩罚程序由人力资源部门或用人部门主管在充分了解、收集相关资料，确认员工的违纪事实后进行提交及审批，经审核确认具备惩罚条件的，由人力资源部门安排与员工面谈，出具《违规通知书》并要求员工签名，面谈时要明确告知员工相关的申诉权利、申诉渠道和程度等。申请人主张被申请人只是形式上让其签收员工手册，实际没有依法向其公示内容，申请人对该些制度并不知情，对申请人不发生约束力。同时，申请人庭审时承认被申请人对于职工违规行为，会由人事进行约谈并由当事人签名后，被申请人出具警告文书。另查，被申请人在2021年9月、2022年1月、4月和7月分别支付了申请人备注为奖金的款项：15519.53元、8000元、7200元、7200元。申请人主张该奖金系季度奖金，被申请人主张该奖金系2021年度年终奖分几次发放。

本委认为，申、被双方劳动关系的解除，系因被申请人以申请人严重违反规章制度主动行使解除权而实现。合法有效的

解除行为要以劳动者严重违反规章制度的事实存在为前提，同时，用人单位的规章制度应合法有效并有告知劳动者。本案中，虽申请人主张被申请人未向其公示员工手册的内容，员工手册的内容对其不具有约束力，但申请人未能举证反驳《员工手册》签收单的内容，故应承担举证不能的不利后果，本委采纳被申请人举证的员工手册。针对被申请人主张申请人违纪行为第1点至第6点，除第5点外，被申请人举证的微信记录属于申请人与案外人的沟通过程，不能证明被申请人因申请人存在对同事不尊重、言语无礼以及不服从工作安排等违纪行为进行口头警告处理，而被申请人针对申请人下属旷工的行为，通过邮件形式向申请人作出因管理疏忽的警告处理，申请人也确认接受处理，此与申请人庭审时陈述被申请人处理职工违规行为流程基本一致，也由此印证被申请人有按员工手册惩罚程序执行管理，然被申请人在本案中并未能举证相关工作记录材料证明其单位对除第5点外的违纪行为作出过相关处罚处理，由此，被申请人主张其单位已多次对申请人之违纪行为作出警告、记过处理的主张缺乏依据，本委难以采信。针对被申请人主张申请人造成项目延期损害公司利益的违纪行为，本委认为，判定申请人该违纪事实的存在应以申请人在开展此项目过程中是否存在重大工作失误而直接导致项目延期为前提，结合本案现有证据反映双方开展所涉项目的沟通过程，该证据未能有效证明2021年5月模具打样材质更换的原因系项目跟进人孙某或申请

人管理疏忽等主观原因造成而直接导致样品打造延误。同样，该证据也无法证实由于申请人在履行岗位职责过程中疏于职守，需对因颜色打造及机器故障等问题造成货品交期延误承担主要责任，故被申请人主张申请人该违纪行为，依据不足。综上，被申请人以申请人严重违反规章制度为由作出的解除行为，依据不足，属违法解除情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》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赔偿金。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人未能举证证明申请人离职前十二个月工资支付情况，亦未能对该几笔奖金实为年终奖性质予以举证说明，因此，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于季度奖金的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工资标准，经计算，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 68639.1 元，未超出本委核算的赔偿金金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于工资差额问题。申请人主张被申请人每月代扣其住房公积金个人工资 3200 多元，但实际仅为其申报缴存 2400 元/月，故其要求被申请人支付 2021 年 7 月至 2022 年 8 月每月 881.5 元的工资差额。被申请人确认公积金缴存金额存在差额，但主张申请人入职时要求提高住房公积金缴存比例，双方口头

沟通其单位多支出部分由申请人承担，申请人对此是知悉的，且每次收到工资条时均没有提出异议。经查，申请人提交、经被申请人确认的住房公积金个人信息表显示申请人个人缴存额为2400元，工资条显示申请人2022年1月工资公积金代扣3285元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十四条的规定，用人单位负有从劳动者工资中代扣劳动者应当缴纳住房公积金等款项的义务，现申请人主张被申请人代扣费用多于其实际需缴纳的费用，产生工资差额，并有住房公积金个人信息表及工资条为证，被申请人未能举证反驳申请人上述主张及证据，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人关于产生工资差额期间及数额的主张予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2021年7月至2022年8月工资差额11460元。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为10天，且自入职被申请人时即符合休年休假的条件，被申请人对申请人的主张不予确认。双方确认申请人2022年已休年休假0.5天。经查，申请人试用期工资含加班工资3100元/月，转正工资含加班工资3500元/月，2022年1月1日起月工资含加班工资1500元。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条的规定，鉴于本案查明的现有证据未能充分证明申请人符合每年应休年休假10天以及入职被申请人后至2022年5月6

日期间已连续工作满 12 个月以上的情形，遂本委认定申请人自 2022 年 5 月 7 日起享受年休假 5 天/年，经折算，申请人 2022 年应享受年休假 1 天（ $112 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假），申请人已休 0.5 年，即未休年休假为 0.5 天。又申请人离职前十二个月剔除加班工资后的月平均工资为 22545.96 元 [$(18000 \text{ 元} - 3100 \text{ 元}) \times 0.23 \text{ 个月} + (20000 \text{ 元} - 3500 \text{ 元}) \times 0.77 \text{ 个月} + (20000 \text{ 元} - 3500 \text{ 元}) \times 4 \text{ 个月} + (23000 \text{ 元} - 1500 \text{ 元}) \times 7 \text{ 个月} + 15519.53 \text{ 元} + 7200 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 7200 \text{ 元}$] $\div 12 \text{ 个月}$ ，故被申请人应支付申请人 2022 年未休年休假工资 1036.6 元（ $22545.96 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 0.5 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

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》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十四条、第十六条、第四十八条，《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条之规定，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赔偿金 68639.1 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 2021 年 7 月至 2022 年 8 月工资差额 11460 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 2022 年未休年休假工资 1036.6 元。

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 吴紫莉

二〇二三年一月三十日

书 记 员 李梓铭