

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〔2023〕3021 号

申请人：刘遥，女，汉族，1986 年 4 月 12 日出生，住址：吉林省永吉县。

委托代理人：卢富成，男，广东国穗律师事务所律师。

被申请人：广州速道易商务服务有限公司，住所：广州市海珠区新港中路 397 号自编 53 号（B3）。

法定代表人：张步镇。

委托代理人：高振达，男，该单位员工。

申请人刘遥与被申请人广州速道易商务服务有限公司关于确认劳动关系、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。申请人的委托代理人卢富成和被申请人的委托代理人高振达到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 5 月 29 向本委申请仲裁，于 2023 年 6 月 12 日、2023 年 7 月 6 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在 2021 年 3 月 29 日至 2023

年5月22日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年5月工资6613.5元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金33067.5元；四、被申请人支付申请人2021年4月1日至2023年5月29日未休带薪年假工资4561.05元；五、被申请人支付申请人2022年10月6日至2023年5月13年加班费4597元；六、被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。

被申请人辩称：我单位在全国均有地推员工，地推员工的最基本工作方式是到客户店铺，并在店铺门头拍照上传系统进行打卡，但申请人上传照片与打卡门店不一致，在2022年至2023年间存在多次违规打卡，我单位给予申请人申诉的机会，结合申请人自认及申诉情况，最终我单位认定申请人虚假打卡6次，基于申请人的行为已严重违反我单位的规章制度以及违背了社会主义核心价值观，我单位就解除事宜通知工会并向申请人发出解除劳动合同的通知，系合法合理解除，无需支付赔偿金。关于加班费，劳动合同与员工手册已明确员工加班需通过申请和审批后方可加班，对于员工擅自加班的，我单位不予支付加班费。申请人从未提交过加班申请，不存在加班事实，不同意向其支付加班费。同时，申请人作为销售代表，没有严格的工作时长要求，考勤要求为当月有效出勤天数不低于18天，累计两个月自然月有效出勤天数不低于20天，每天打卡8次或4次以上且里程超50公里，即属有效出勤。从申请人提供的打卡记录可见，申请人出勤并非固定在周一至周五，即使申

请人在休息日出勤，亦可自行安排在工作日休息，而申请人安排自己在休息日出勤不排除其系为了完成更多业绩提升自身的工资。关于 2023 年 5 月工资，我单位已支付申请人该月工资并对工资明细进行了说明，申请人主张按平均工资计算该月工资无依据。关于未休年休假工资，申请人剩余年假为 5 天，我单位在 2023 年 5 月 18 日发出的解除通知中已安排申请人在 5 月 19 日至 5 月 25 日休年休假。关于解除劳动合同的证明，我单位已将解除通知邮寄给申请人，故无需再向申请人出具解除劳动合同的证明文件。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 3 月 29 日入职被申请人，担任销售代表，根据被申请人分配的平台药店（不少于 100 家）需每月到店签到有效天数 18 天，累计两个月每月到店签到有效天数 20 天，到店时间自行安排，工作时间不固定，同一家药店每月重复签到不超过 4 次。双方有签订劳动合同，该合同约定：申请人工作地点在吉林省范围不固定工作的城市，申请人的基本工资为 2500 元，其他补贴为 500 元，绩效按公司绩效考核政策增减发放，因工作需要必须加班的，应向主管经理提出书面申请并经主管经理、人事部经理书面批准，加班后应提交加班记录，经主管经理签字、公司人力资源部复核签字后作为证明的唯一凭证，未履行加班手续擅自加班的，公司不予认可，也不

予支付加班工资。

一、关于确认劳动关系问题。2023年5月18日被申请人同一天先后向申请人发出两份《解除劳动合同通知书》。经对比，两份解除通知的内容基本一致，仅当中提及的年休假天数及休假安排有出入，第一份通知告知申请人剩余年休假2天，安排申请人从5月19日休至5月22日结束，解除时间为5月22日；第二份通知告知申请人剩余年休假5天，安排申请人从5月19日休至5月25日结束，解除时间为5月25日。对此，被申请人表示因第一份通知结算申请人假期有误，故才补发了第二份通知。申请人仅认可第一份通知，据此主张双方劳动合同于2023年5月22日解除。本委认为，综合被申请人同一天两次向申请人发出解除通知的行为以及结合对通知内容的审查，可见被申请人两次预告解除时间均为清假结束时间，法律的目的不在于惩罚，亦不鼓励当事人利用对方瑕疵性失误行为谋利，而在于督促用人单位依法行使解除权，因结算假期有误，被申请人及时进行补正从而产生了第二份解除通知，该补正行为既无违背第一份通知所表达的解除意思初衷，亦不存在免除自身责任的情形，不具有主观故意，故本委认可该补正行为。因此，本委采纳被申请人主张，认定双方劳动合同于2023年5月25日解除，申请人请求确认双方劳动关系期间至2023年5月22日，在上述劳动关系存续期间内，故本委予以支持，即本委确认申请人与被申请人在2021年3月29日至2023年5月

22 日存在劳动关系。

二、关于 2023 年 5 月工资问题。经查，申请人该月有效出勤 13 天，被申请人按 18 天计薪，应发工资共计 2983.16 元，并已向申请人履行给付有关款项。被申请人通过电子邮件将 5 月工资明细发送申请人，邮件提示如有疑问可致电人力资源部查询。工资明细显示申请人该月工资收入包括基本工资、各类补贴、考核提成等，按 18 天计薪，含 5 天带薪假。申请人确认上述薪酬结构，亦确认每月发放工资一并发送工资明细，但表示因工资结构复杂，其并不清楚工资如何计算，因其既往月均工资达 6000 元以上，故主张被申请人未足额支付 5 月工资。被申请人则主张申请人工资收入与出勤挂钩，根据绩效考核计算，从申请人提供的银行流水亦可见，有些月份申请人工资收入亦仅 2000 多元。本委认为，从申请人的工作性质及工资构成项目可见，被申请人对申请人实行的工资分配方式为提成激励性薪酬结构，申请人月工资收入部分来源于考核业绩，并非形成仅以考勤为依据的工资结算方式。现申请人并无提供证据反驳上述工资明细，本案亦无证据显示申请人就被申请人作出的 5 月工资明细计算有向人力资源部提出异议或行使核查权利，申请人要求按其既往的月平均工资水平计算其 5 月工资并无依据，故本委不予采纳。因此，申请人请求被申请人支付 2023 年 5 月工资，本委不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。申请人依据第一份《解除

劳动合同通知书》的解除时间 2023 年 5 月 22 日截止计算其已休年休假，据此主张其仍剩余 3 天年休假未休。本委认为，被申请人安排申请人从 2023 年 5 月 19 日起开始休年休假，如前述查明，本委已认定双方劳动合同于 2023 年 5 月 25 日解除，且被申请人对申请人 5 月工资计发至 2023 年 5 月 25 日，实际履行清假 5 天的安排。因此，申请人再行请求未休年休假工资，本委不予支持。

四、关于加班费问题。经申请人签名确认的员工手册规定，超出工作时间工作的，需提前在 EHR 申请，经公司备案及审批同意后方可进行加班，计算加班工资或调休，未经审批而将工作安排至工作时间之外完成的，属于个人自行对工作的安排，不视为加班，不计算加班工资或调休。申请人确认其没有在系统申报过加班，但表示其每月至少工作 23 天，系统应有其打卡记录可证明上级领导经常安排其休息日加班。本委认为，被申请人对于销售人员的出勤要求，反映申请人的工作时间相对自由，对于该岗位人员的工作时间认定，被申请人已通过员工手册规定及劳动合同约定，告知员工加班行为的有效认定方式。作为员工，申请人应当遵循制度规定及劳动合同约定，现申请人在职期间并无申报加班行为发生，即使系统有记录申请人休息日出勤，亦不足以证明申请人存在有效加班行为。因此，申请人请求加班工资，本委不予支持。

五、关于赔偿金问题。被申请人在向申请人发出的《解除

劳动合同通知书》载明，经发现申请人在 2022 年 2 月至 2023 年 4 月间存在 6 次签到记录不合规，经核查系统、比对实际门店、约谈申请人上级、并听取申请人的申诉解释意见后，其单位认定申请人该 6 次构成虚假打卡，违反公司相关制度规定，据此解除与申请人的劳动合同。根据被申请人提供、经申请人确认的电子邮件沟通记录显示，2023 年 5 月 11 日被申请人向申请人发出电子邮件，告知从业务后台发现申请人存在 21 次签到记录不合规，要求申请人合理解释及提供相关证据材料，同日申请人就 21 次签到逐一申诉解释回复了邮件，就部分签到重新提交了照片，就部分签到解释打错卡、签错名头、有和上级领导说、时间太久无法找到照片等。5 月 15 日被申请人通知申请人就其中 5 次签到提供相关证据材料，同日申请人回复当时签错门店有与直属上级沟通报备，现无法提供当时的证据材料，并表示其从不敢虚假签到，以后会注意保留报备证据材料，望领导公平合理对待等。5 月 16 日被申请人再次要求申请人提供该 5 次签到的有关证据材料。申请人回复无法提交证据材料，并表明因没有有力证据材料来证明自己的清白，其精神压力非常大，每天无法入睡，希望得到客观公正的评判等。申请人向本委举证其与上级的微信聊天记录及谈话录音，拟证明其就签错到的问题有向领导报备。其中聊天时间发生在 2022 年 10 月至 12 月间，录音时间为 2022 年 5 月 16 日。被申请人不认可上述证据，并表示即使申请人与其上级沟通属实，申请人掌握该

些材料为何却在其单位催促提交后仍不报备。经查，被申请人的员工手册规定，虚假打卡包括故意选择系统中和实际打卡门店牌匾不一致的客户，未实际到达客户门店打卡而上传历史拍照图片、非现场拍照，非员工本人打卡客户门店，其它不能反映真实打卡状态的故意行为等，虚假打卡是无效打卡，也是违反规章制度行为及严重不诚信行为，公司严格禁止、绝不容忍，有初步证据显示员工涉嫌虚假打卡，经公司通知该员工书面解释及提供证明证据，该员工未做出解释，或解释与证据不能推翻上述初步证据的，认定为虚假打卡行为成立，《药师帮地推人员“行为高压线”操作指引》对虚假打卡另有认定和处分的，依其规定。经申请人签名确认的《药师帮到店行为红线》规定，到店作为地推人员行为纪律，工作态度重要评价标准之一，严格贯彻执行，对触发到店红线行为，立即执行淘汰，红线行为包括有效到店天数、进店总数、到店登录率。经申请人签名确认的《药师帮地推人员“行为高压线”》规定，严禁弄虚作假，首次触犯业绩归零，再次触犯开除处理。经申请人签名确认的《药师帮地推人员“行为高压线”操作指引 V2.0》载明，行为高压线包括虚假打卡，严禁通过隐瞒、掩藏、图像处理、技术手段等方式，在未正常打卡的情况下，试图或已经制造打卡假象的行为，第 2 次违反行为高压线的，认定严重违纪，解除劳动合同。申请人表示被申请人已每月通过其考核并如期发放工资，当时并未提及虚假打卡问题，考核应当及时，而非事隔数

月甚至一年才核查前期的问题。被申请人则表示当时的考核只是相对业绩，并非考核考勤的真实性，其单位在全国数千名销售代表，仅每天打卡信息就几万条，不可能逐一排查打卡的真实性，且虚假打卡属于弄虚作假的行为，违背社会主义核心价值观，并非时间过去或通过考核就可以免除责任承担。本委认为，员工手册、行为高压线等制度文件经申请人签名确认，可以作为确定申请人与被申请人权利义务的依据，申请人应当恪守有关规定，服从被申请人的用工管理。申请人在职期间存在多次打卡不合规，触犯行为高压线，被申请人在认定虚假打卡前已给予申请人充分解释及提供证据的申诉权利，已履行用工管理方的谨慎核查义务，虽然申请人否认虚假打卡，但截至被申请人作出解除决定前，申请人仅有自身的陈述而未能提供有关证据材料证明，申请人应承担举证不能之不利后果，申请人至仲裁阶段方提交其与上级沟通等证据材料的申诉行为，不作为认定案件事实的依据，不能否定被申请人解除行为的合法合理性。是否虚假打卡，将导致被解除劳动合同的严重后果，在被申请人已提供初步证据的情况下，申请人未能积极配合被申请人提供有关证据材料，怠于履行申诉权，鉴于申请人未能举证证明签到行为异常的原因，被申请人未采信申请人关于签错到、打错卡等解释，最终认定申请人存在虚假打卡，并无不妥。根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者严重违反劳动

纪律或者用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同。申请人虚假打卡行为已违反行为高压线及员工手册的有关规定，符合解除条件。因此，申请人请求赔偿金，本委不予支持。

六、关于出具解除劳动合同证明问题。《解除劳动合同通知书》属于行使解除权的告知文书，与解除劳动合同证明，二者在文书的性质、法律地位、出具目的、表现形式存在区别，故被申请人发出的《解除劳动合同通知书》不能替代解除劳动合同证明。因此，被申请人应按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第五十条、第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《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、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 29 日至 2023 年 5 月 22 日存在劳动关系；

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》第二十四条规定的内容向申请人出具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 苏 莉

二〇二三年八月七日

书 记 员 叶 晨