

# 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〕3957号

申请人：薛书恒，男，汉族，1975年12月15日出生，住址：河南省淅川县。

被申请人：广州美恒空间艺术工程有限公司，住所：广州市海珠区新港东路996号202房。

法定代表人：陈国强。

委托代理人：陈默，女，该单位员工。

委托代理人：关琰，女，该单位员工。

申请人薛书恒与被申请人广州美恒空间艺术工程有限公司关于经济补偿、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人薛书恒和被申请人的委托代理人陈默、关琰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年7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无理由辞退经济补偿金150000元；二、被申请人支付申请人2022年1月18日克扣或拖欠工

资 500 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 12 月 17 日至 2022 年 7 月 24 日的提成 35600 元。

被申请人辩称：一、申请人严重违反公司制度，在职期间连续旷工 3 日，且提供虚假财务凭证和虚假入职资料，我单位予以辞退。申请人主张的辞退补偿不成立。（一）申请人于 2022 年 5 月 20 日至 2022 年 7 月 20 日申请休息，2022 年 7 月 21 日在申请人正式回岗当日申请人未到岗报到，且没有提供任何申请与缺勤理由，此后一直未回岗。2022 年 7 月 26 日，我单位出具申请人在 2022 年 7 月 21 日至 7 月 25 日期间旷工 3 日的行政处理通告，我单位于 2022 年 7 月 26 日向申请人发送旷工通知函，根据《员工手册》规定，连续旷工 3 日即解除合同，我单位对申请人在 2022 年 7 月 22 日至 2022 年 7 月 25 日期间旷工行为予以辞退决定。（二）申请人在职期间多次提供虚假财务报销凭证，在无法提供正规报销发票的情况下，提交 PS 过的微信付款截图，还在我单位大声恐吓财务，要求财务报销其无法提供正规票据的款项，在与我单位协议解除劳动合同期间，以我单位支付其没有票据的款项 9961.38 元为条件，答应收到该笔款项后主动离职，但申请人收到款项后拒绝配合办理离职手续，也不补充该笔款项的正规票据，毫无诚信可言，我单位鉴于申请人提供虚假财务凭证的行为已严重违反我单位财务报销制度，且构成违法，根据《劳动合同》及《员工手册》规定，我单位决定与申请人解除劳动合同。（三）申请人于 2020 年 12

月 16 日填写的员工入职登记表自称毕业于西安工程学院工业工程专业，且保证该内容的合法性、真实性，但申请人在职期间并未能提供学历证明，严重违反诚信原则，根据《劳动合同法》第三条第一款规定，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，申请人的行为已经违反该原则，公司根据《员工手册》第五章违纪行为类别第 3 条第 2 项及《劳动合同》第八项第（一）条（2）中约定，与申请人解除劳动合同。（四）申请人在职期间，每月固定薪酬为 6000 元，申请人在结束 2022 年 5 月 20 日至 2022 年 7 月 20 日的休息后，并未准时到岗，连续旷工三天且无法按照财务要求提供合法合规的财务报销票据，对于申请人违反多项公司规定的行为，公司予以辞退处理。申请人主张的赔偿纯属捏造，没有事实和法律依据。二、申请人违纪旷工，我单位根据《员工手册》的规定予以行政处理，申请人的主张不成立。申请人 2022 年 1 月 18 日在未提交休假申请的情况下缺勤，且事后无任何解释，我单位于 2022 年 1 月 19 日公示申请人无故缺勤的行为，对其作旷工处理，2022 年 5 月 17 日申请人于早上无故离开我单位，此后未提交任何外出、请假的审批申请，公司根据员工手册中的制度，对申请人作旷工 1 日处理，我单位为强化规章制度管理，对申请人的两次旷工行为均予以通知并按照员工手册规定进行处理。申请人在明知我单位规章制度的情况下仍然无理由旷工，其主张退还罚款不成立。三、申请人主张的提成不成立。

申请人在我单位担任工程部工程监理一职，该职位薪酬结构为固定薪酬，我单位已按时支付申请人的工资，申请人的提成没有事实依据。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于 2022 年 1 月 18 日扣除的工资问题。经查，申请人于 2020 年 12 月 17 日入职被申请人，任职工程监理。申请人主张其于 2022 年 1 月 17 日晚上提交了于 2022 年 1 月 18 日调休的申请，次日就没有上班，被申请人于 2022 年 1 月 18 日驳回其请假申请，并扣发了工资 500 元。被申请人则主张 2022 年 1 月 18 日未经批准请假擅自缺勤，属于旷工，其单位按员工手册的内容对申请人进行处理，其单位有向申请人发出行政处理通告。被申请人举证了《关于薛书恒未经批准擅自休假的行政处理通告》，该通告载明申请人在 2022 年 1 月 18 日星期二，未经同意休假申请的情况下，未在正常工作时间出现在工作岗位上，全天缺勤，也没有任何解释说明。根据《员工手册》第二章第四条第 6 款的规定对申请人作扣发工资的处理，落款处有“薛书恒”字样的签名。申请人对该通告的真实性予以确认，确认其本人有在通告上签名，并表示当时并没有对被申请人的处理提出异议。本委认为，劳动法保障劳动者享有休息休假的权利，但此权利的行使并非可不受约束、肆意而为的，随着劳动者休息休假，必然出现其工作岗位的人员缺失、工作暂停的

情形，故此，用人单位为保障生产经营不因劳动者的休息休假而产生不良影响，一般会设立请销假制度以规范劳动者请销假流程，劳动者应该在用人单位依法制定的规定内行使其权利，按常理，正常的请假流程应为劳动者提出休假申请，经得相关负责人批准同意后方可休假。本案中，通过申请人自述可知，被申请人确实有关于请假申请的规定，申请人对此知悉并有执行，然而申请人临时在非正常上班时间申请休假，未给予被申请人合理的审批期限，此后在未得到批准同意的情况下自行休假，在被申请人驳回其请假申请后亦未给予合理解释，故此，申请人该次的休假属于未经得被申请人同意的擅自休假，实质为旷工。劳动者获得报酬的前提为其有为用人单位提供劳动，而申请人旷工当天并没有提供劳动，被申请人不予计发其当天工资的做法符合法律规定。加之，被申请人已书面告知申请人处理结果，申请人亦予以签名确认，证明申请人已清楚其个人行为引导的后果，其签名确认的行为亦表明其接受被申请人的处理安排并愿意承担由此产生的责任，故此，申请人事先接受被申请人的处理安排，事后又反悔要求被申请人补发该日的工资，有违诚实信用原则。综合上述理由，本委对申请人要求被申请人返还 2023 年 1 月 18 日工资的请求不予支持。

二、关于提成问题。申请人主张其工资构成包含有提成，但被申请人未支付其在职期间的提成。申请人举证有岗位说明书、项目提成汇总、2021 年项目统计工作表。其中岗位说明书

的第四条载明有“奖惩约定：提成新制定《项目拓展部》提成表核算”；项目提成汇总表载明有省博物馆展厅等展会名、客户名称、提成金额等项目，合计金额为35600元（金额为手写）；2021年项目统计工作表载明有项目类别、项目员、项目名称等信息，其中项目员处有申请人的名字。被申请人对岗位说明书予以确认，对其他证据则以与其单位无关为由不予确认，被申请人还称双方并没有约定提成，岗位说明书约定只是奖惩。另查，申请人称其本案请求的提成是根据其他同事的比例予以核算，其他同事在确认提成时也看到有其名字，其他同事都有领取到提成，而其在职期间从未领取过提成。本委认为，首先，提成属于工资组成部分，应按双方当事人对提成签订的协议或约定予以确认标准。是否成就提成，基础举证责任在于申请人。本案申请人虽举证有岗位说明书拟证明双方约定有提成，但关于“提成”的字眼系设定于奖惩约定中，而所谓的奖惩实为对工作业绩优异或有突出贡献的先进员工进行的表彰激励及对后进员工的鞭策，故此，有别于劳动者因提供劳动而获取的劳动报酬。其次，按正常逻辑，双方当事人如若约定提成，必定涉及提成计算基数、比例、支付条件、支付周期等，然而申请人自认其本案请求的提成系参照他人的提成比例予以核算，对于其本人应适用的标准、比例、周期等，申请人则无法陈述清楚，由此可以侧面印证，申请人与被申请人之间并没有切实约定具体提成的计算方式。再次，申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如

若其认为被申请人未发放提成的行为侵犯其合法权益，应向被申请人提出异议，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利。然而本案申请人在被申请人处任职长达2年余的时间内从未领取过提成，现有证据亦未反映申请人有就提成向被申请人主张过权利或向有关部门申诉，故根据申请人的工作及领取报酬的情况，应视为申请人已清楚知悉其每月的工资构成，并认可被申请人的工资支付，否则明显有违普罗大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。最后，申请人提供的其他证据并没有任何关于被申请人签章确认或相关负责人签名确认的内容，无法证明被申请人承诺支付申请人该些表格中的款项。综上，申请人未切实履行其关于提成支付条件成就的举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人要求被申请人支付其提成的请求不予支持。

三、关于经济补偿问题。经查，被申请人于2022年7月26日向申请人发出《辞退通知书》，该通知书载明的辞退理由为：1.旷工：2022年1月25日和2022年5月17日旷工2日外，并在2022年7月21日至2022年7月25日连续旷工3日；2.提供虚假财务报销凭证，在无法提供正规报销发票的情况下，提供P过的微信付款截图。3.至今无法提供任何学历证明，经多次催促后连高中毕业证也没有提供。申请人主张被申请人的辞退属于无理由辞退。被申请人则主张其单位合法辞退。另查，

申请人称被申请人无理由强制其休息，其提交了请假申请单，申请从2022年5月20日至2022年7月20日休假，在2022年7月21日被申请人没有通知其上班，其亦没有询问过被申请人是否需要上班，其一直在家休息等待被申请人的通知，故没有上班，直到2022年7月26日被申请人发出《通知书》载明其已旷工3天，其当天返回被申请人处，但被申请人不安排其工作，即离开被申请人。被申请人则称申请人休假结束后未按时上班，经发出通知书提示已旷工后，回到公司后仍不接受工作安排，2022年7月26日只短暂停留就离开，并未提供劳动，其单位基于申请人的旷工辞退，属于合法辞退。再查，申请人确认其每周日休息；2022年7月21日至7月25日为周四至下周一；双方确认的《员工手册》（节选）第3条约定有立即解除《劳动合同》：包括但不限于违反“员工职业操守”的以下行为：1）连续旷工3日或年度累计旷工7天以上的内容。本委认为，按约定完成劳动任务，遵守劳动纪律和职业道德系劳动者在履行劳动关系过程中应尽之义务。假期结束如约回到被申请人处上班，系申请人作为劳动者应遵守的规则，亦属于常识，然申请人在未作延长假期申请或经得被申请人同意的情况下未正常上班，在被申请人提示后即便回到被申请人处仍未正常提供劳动，申请人虽称系被申请人未安排其工作，但其未能举证予以证明，故此，申请人的行为已构成旷工，时长超过3个工作日，申请人旷工的程度已达到被申请人员工手册规定可解除劳动合

同的程度，故被申请人以此为由与申请人解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，属于合法解除，申请人要求被申请人支付其经济补偿的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

### **裁决结果**

根据《中华人民共和国劳动法》第三条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年九月八日

书 记 员 刘轶博