

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〕4624 号

申请人：刘志荷，男，汉族，1976 年 3 月 4 日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广东广贸天下网络科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 1331 号 226 房自编 A249 室。

法定代表人：何久锋，男，该单位董事长。

委托代理人：朱琳，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

委托代理人：金豪，男，北京德恒（广州）律师事务所律师。

申请人刘志荷与被申请人广东广贸天下网络科技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。申请人刘志荷和被申请人的委托代理人朱琳到庭参加庭审。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 9 月 7 日向本委申请仲裁，于 2023 年 9

月 18 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 21 日至 2023 年 8 月 29 日期间工资 4183.9 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 13000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 21 日至 2023 年 8 月 29 日期间加班费 4258.61 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 8 月 21 日入职，入职前，我单位人事经理甘某某于 8 月 17 日向其发送拟入职岗位及岗位补充协议，该协议明确了申请人入职后的薪酬体系的构成及拓展团队项目业务提成比例等，薪酬体系包含：1) 基本工资（含岗位考核）8000 元/月，针对每月岗位考核及公司交办的其他任务完成情况，按比例发放；2) 业务绩效奖金 15000 元/季度，根据每季度业务绩效考核指标完成情况，按比例发放；3) 业务提成；4) 年终奖。申请人对于薪酬体系内容是知悉的，申请人在 8 月 20 日明确表示 8 月 21 日早上九点将入职。8 月 22 日，我单位人事发送了岗位补充协议给申请人，该协议详细规定了岗位的考核标准及薪酬系统提成、报销等细则，通过申请人的回复表明其知悉自己岗位的考核标准及薪酬体系且未明显提出异议即表示接受，同时于当日表示接受公司安排去河北出差。综上可知，申请人对其入职的岗位、薪酬构成、提成要求及时间比例、报销机制等均清楚知悉且未提出异议，因此，申请人在职期间的工资标准按照我单位向其发送的书面解除劳动合同通知书记载的 2240 元，其提出的工资数额缺乏法律和事

实依据，应部分驳回。二、申请人试用期不符合公司录用条件而解除劳动关系，不属于违法解除劳动关系，不应支付补偿金、赔偿金。申请人了解我单位相关规章制度（含试用期录用标准、考勤标准），但未提出相关异议，因申请人于 28 日未提交请假手续亦未向直属领导或上级部门说明请假调休事宜即无故旷工一天，严重违反了公司的考勤制度导致考勤考核分数为 0（即使入职整月，考勤结果也是 0），更未按照协议提交工作日报周报，再根据我单位提供的证据表明，是申请人故意找借口拒签劳动合同，我单位有理由相信申请人入职属于有预谋的劳动碰瓷，我单位由此结合申请人的工作表现等与其解除劳动关系，不存在违法解除情形，大疫几年，企业生存状况愈发艰难，不应让企业无条件承受劳动者的恶意。因此，申请人该项主张缺乏事实依据，应予驳回。三、申请人主张相应加班费没有事实依据，应予驳回。首先，我单位发送给申请人的《广贸天下拓展中心大区总监岗位说明书及补充协议》第七条明确约定所含薪酬体系中已包含加班费，由此可知，双方就加班费达成一致意见，再结合申请人的工作性质，申请人该项主张不应得到支持。申请人入职我单位仅 7 天，对公司业务尚在了解阶段，因自身工作效率低下或主观故意等原因导致延时下班，进而要求企业支付加班费，如果员工未经审批而延时下班，仅凭借打卡记录来主张加班费，在司法实践中一般不会得到支持。根据一般的企业员工在初入职时，通常做法是在下班后或周末等业务

时间研究了解公司业务，反观申请人在入职当日即严丝合缝卡点主张加班费的行为，我单位更是无福消受、不敢使用如此规格的劳动者。根据申请人主张的加班时段来看，多为出差在途时间（更夸张的是按照一天 24 小时工作状态计算时长），以常理来看，员工通常不会在路途中直接参与工作，出差的在途时间不能算作工作。把出差在途时间也认为是工作时间的話，平时上下班时间也可认为是工作时间了，这不符合一般的社会认知。另一方面，在劳动关系中，除工作时间外的时间应认定为休息时间。根据我国法定年节假日等休假相关标准中对休息日的规定：休息日又称公休假日，是劳动者满一个工作周后的休息时间。结合休息日的规定，可认为出差在途时间可满足劳动者的休息权利，至少与工作时间有明显区别，应视为劳动者在出差途中完成了休息而非工作，结合我单位实行大小周工作模式和申请人岗位和工作性质，申请人仅上班 7 天，不遵守公司规章制度、随意旷工等行为，离职后即主张天价报酬，我单位有理由相信其行为属于“劳动碰瓷”，我单位不应支付其加班费。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 8 月 21 日入职被申请人，岗位为区域总监，每天上午 9 时到下午 18 时上班，中午休息 1 小时，每周工作 5 天，钉钉打卡考勤，解除劳动关系时间为 2023 年 8 月 29 日，最后工作至 2023 年 8 月 29 日，

其中 2023 年 8 月 21 日至 8 月 26 日正常上班，8 月 27 日上午 9 时至下午 13 时到公司开会。申请人主张其工资标准为月基本工资 8000 元，业务绩效奖金 15000 元/季度，业务提成（按销售合同回款金额的相应比例计提），其在职期间没有业务提成，被申请人未支付其 2023 年 8 月 21 日至 2023 年 8 月 29 日期间的工资 4183.9 元。申请人提交《解除劳动合同通知书》、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《解除劳动合同通知书》载明“……现因试用期考核不合格，经双方协商一致，决定于 2023 年 8 月 29 日中午 12 点解除劳动关系。您在试用期内结算工资为¥2240 元（本月考勤上班天数 25 天，实际出勤天数 7 天），工资发放时间为 2023 年 9 月 15 日。请您在 8 月 29 日内办理好离职手续，做好相应的工作交接……”等内容。其中申请人与人事人员甘某某的微信聊天记录载明：8 月 17 日甘某某向申请人发送薪酬体系的截图，截图显示“3、薪酬体系 1）基本工资（含岗位考核）8000 元/月……2）业务绩效奖金 15000 元/季度……3）业务提成……”。被申请人对《解除劳动合同通知书》、微信聊天记录的真实性均予以确认。被申请人主张申请人试用期月工资为 6400 元（月基本工资 8000 元的 80%），申请人在职仅 7 天，不应享有业务绩效奖金，被申请人确认其单位未支付申请人在职期间的工资。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人虽主张申请人试用期月基本工资为

6400 元，但未提交有效证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。其次，申请人主张其工资标准为月基本工资为 8000 元，业务绩效奖金 15000 元/季度，并提交了证据予以证明，而被申请人对此未能提交充分有效证据予以反驳或推翻，故本委采纳申请人该主张。最后，被申请人虽主张申请人在职期间不享有业务绩效奖金，但根据申请人提交的《解除劳动合同通知书》可知，双方解除劳动合同非申请人主动行使，因被申请人未能提交充分有效的证据证明申请人在职期间不享有业务绩效奖金的情形，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。又，被申请人确认其单位未支付申请人在职期间的工资，故结合申、被双方解除劳动关系的时间，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 2023 年 8 月 21 日至 2023 年 8 月 29 日期间的工资 5005.75 元（ $(8000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} + (8000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 1.5 \text{ 天} \times 200\% + (8000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 3 \text{ 小时}$ ），现申请人仅要求被申请人支付其 4183.9 元，此系申请人对自身主张的自主处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2023 年 8 月 29 日违法将其辞退，被申请人应支付其违法解除劳动关系的赔偿金 13000 元。被申请人主张因申请人试用期考核不合格，其单位系合法辞退。被申请人还主张因申请人未及时提供日报、

周报，且2023年8月28日未经批准旷工一天，违反规章制度而解除双方劳动合同。被申请人提交《广贸天下拓展中心大区总监<岗位说明书及补充协议>》、考勤记录、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《广贸天下拓展中心大区总监<岗位说明书及补充协议>》载明“……4、考核指标 A、转正前（试用期_个月）考核目标……旷工：每月累加旷工。无故旷工者扣当天工资，连续旷工三天，按自动离职处理……试用期：考勤考核少于80分者，视为试用期考核不合格……附注解……三、工作行为规范……没及时提交工作日报者，按旷工处理，不发当天基本奖励；没及时提交工作周报、月报者，每次乐捐300元……”。其中考勤记录显示申请人21日上班缺卡，28日旷工。其中申请人与甘某某的微信聊天记录载明：2023年8月27日申请人发送“明天我调休一天，先整好家里杂事，可能接下来出差会比较久”，对方回复“哦”“你整理好出差的费用报销”“明天我把模板发给你”。申请人对该些证据的真实性均予以确认，但称其对岗位说明书及补充协议内容有异议，该协议中并未有具体的考核标准，亦未有加班费的相关内容。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人虽主张因申请人未及时提供日报、周报，且2023年8月28日未经批准旷工一天，违反规章制度而解除双方劳动合同，但根据其单位提交的申请人与甘某某的微信聊天记录可看出，申请人于2023年

8月27日向甘某某发送“明天我调休一天”，而甘某某并未明确拒绝，可知申请人2023年8月28日不存在旷工情形。又，被申请人虽主张申请人未及时提供日报、周报，违反《广贸天下拓展中心大区总监〈岗位说明书及补充协议〉》的规定，构成旷工，但其单位对申请人在职期间“未及时提交日报、周报”未作出任何回应或处理，且庭审中其单位确认申请人2023年8月21日至8月26日正常上班，鉴于其单位对此未提交有效证据证明，其单位应承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人提交证据不足以证明申请人存在旷工三天及以上的情形，其单位以申请人旷工为由解除双方劳动关系，依据不足，故本委对其单位该主张不予采纳。其次，被申请人以申请人试用期考核不合格为由而解除双方劳动关系，但被申请人并未提供有效证据证明其单位在试用期内对申请人有进行过考核且考核后得出考核不合格的结果，故被申请人主张申请人试用期考核不合格而解除双方劳动关系，缺乏依据，本委不予采纳。鉴于被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，故本委认定被申请人解除与申请人的劳动关系构成违法解除。因此，结合上述本委已认定申请人月基本工资8000元的事实，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8000元（8000元×0.5个月×2倍）。

三、关于加班费问题。申请人主张其在职期间每日均有延

时加班，被申请人应支付其加班费。申请人提交微信聊天记录、出差航班截图等证据拟证明其主张。其中申请人与何久锋的微信聊天记录载明8月23日晚上对方向申请人发送文件并微信语音通话，8月25日晚上22：43申请人向对方发送文件。其中出差航班截图载有申请人出差登机时间等内容。被申请人对该些证据的真实性均予以确认，但称出差航班截图仅能反映购票时间，并不能证明加班事项和具体加班内容。被申请人主张申请人工资薪酬中已包含加班费，且其单位不存在安排申请人工作日延时加班的情形，其单位不应支付申请人加班费。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，申请人应对其主张加班事实的存在承担举证责任。其一，申请人举证的其与何久锋的微信聊天记录仅能证明相关文件的发送时间及微信语音通话的时间，但不能证明发送图片的时间必然系其工作或下班时间，亦无法证明微信语音通话的时长系加班的时长，故该微信聊天记录证明力较低，并不能充分证实申请人存在延长工作时间加班之过程以及加班工作之行为事实。其二，申请人举证的出差航班凭证仅显示购票时间，出差乘机的时间，仅凭该出差航班凭证不足以有效证明系被申请人安排申请人加班工作。其三，经申请人确认真实性的《广贸天下拓展中心大区总监〈岗位说明书及补充协议〉》载明加班费已在薪酬体系中进行补偿，而申请人对此未提供有效证据予以反驳，其应承担

举证不能的不利后果。综上，申请人要求被申请人支付其平日延时加班费的请求，缺乏依据，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》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十二条之规定，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2023年8月21日至2023年8月29日期间工资4183.9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违法解除劳动关系赔偿金8000元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 宋 静

二〇二三年十一月十六日

书 记 员 李政辉