

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〔2024〕118号

申请人：柯华栋，男，汉族，1985年5月9日出生，住址：广东省雷州市。

委托代理人：丘敏，女，广东泰如律师事务所律师。

委托代理人：余晓冰，女，广东泰如律师事务所律师。

被申请人：广州欧派创意家居设计有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道180号601铺(部位：自编G8001，自编G8002，自编G8003，自编G8005)。

法定代表人：姚良柏，该单位集团副总裁。

委托代理人：闵晶，男，该单位员工。

委托代理人：黄坤，女，该单位员工。

申请人柯华栋与被申请人广州欧派创意家居设计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。申请人委托代理人余晓冰和被申请人的委托代理人闵晶、黄坤到庭参加诉讼。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 10 月 9 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人已于 2023 年 9 月 12 日解除劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 297065.48 元；三、被申请人向申请人支付 2023 年 8 月 1 日至 31 日的工资差额 10647.36 元；四、被申请人向申请人支付 2023 年 9 月 1 日至 12 日的工资 13777.43 元；五、被申请人向申请人支付 2021 年 10 月份的工资差额 2268 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人解除劳动合同具有事实依据及制度依据。不定时工作制并不意味着员工有权自行决定工作时间。《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。《中华人民共和国劳动法》三十九条规定，企业因生产特点不能实行第三十六条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。根据上述法条规定，不定时工作制设置的本意系在确立正常情况企业应当实行标准工时制的前提下，允许企业根据自身岗位的特殊性，在部分岗位实行非标准工时制，以更加合理的安排该类员工的工作休息时间，免于因统一实行标准工时制造成的权利义务不适配的情形。一般而言，不定时工作制下，劳动者没有固定的上下班时间的限制，但这并不意味着劳动者可以随意自行安排上下班时间。《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生

规程，遵守劳动纪律和职业道德。劳动纪律是劳动者应遵守的最基本行为准则和规范，也是用人单位为形成和维持生产经营秩序，保证劳动合同得以履行，要求全体劳动者在集体劳动、工作、生活过程中，以及与劳动、工作紧密相关的其他过程中必须共同遵守的规则。故而，遵守劳动纪律是劳动者履行劳动义务的基本要求。劳动关系的本质是劳动者需在用人单位的安排、指挥和监督管理之下提供劳动，故不能以用人单位此前未要求劳动者正常考勤打卡即推定劳动者无正常出勤打卡的义务。因此，即使实行不定时工作制的劳动者，同样需要遵守用人单位的劳动纪律，而考勤纪律即属于劳动纪律的组成部分。结合本案，从2023年8月21日起，我单位连续不间断通过书面的形式要求申请人正常打卡考勤并告知不打卡的法律后果，但申请人始终认为“不定时工作制不用打卡，不打卡可以不在公司办公，不定时工作制不存在上班时间”，坚持拒绝打卡，不遵守考勤纪律，且从2023年8月29日起全天候的未在公司出现。鉴于申请人连续旷工天数已达三日，累计旷工天数已超六日，符合《员工手册》、《劳动合同》规定的严重违纪的情形，我单位于2023年9月12日向申请人送达了《解除劳动合同书》。我认为，我单位以申请人连续旷工为由解除劳动合同有事实和制度依据，符合法律规定，我单位无需向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。二、我单位依照《员工手册》、《欧派家居集团考勤与休假管理规定》之规定核算申请人2023

年8月工资，故我单位无需向申请人支付工资差额。申请人于2023年8月24日旷工4小时(13点30分-17点30分)、2023年8月25日旷工7.5小时(8点30分-12点，13点30分-17点30分)、2023年8月28日旷工3小时26分(8点30分-10点12分，15点46分-17点30分)、8月29日旷工7.5小时(8点30分-12点，13点30分-17点30分)、8月30日旷工7.5小时(8点30分-12点，13点30分-17点30分)、8月31日旷工7.5小时(8点30分-12点，13点30分-17点30分)，合计旷工达37小时26分，依照我单位《员工手册》、《欧派家居集团考勤与休假管理规定》之规定“员工考勤考核系数与当月全部收入挂钩，即员工考勤考核前的各工资收入之和乘以员工当月考勤考核系数，得出最终的实际应发收入”，申请人8月对应的考勤考核系数为0.8，以此计算出申请人2023年8月应扣减的奖金为10647.36元[计算方式：当月总额53236.8元—当月总额53236.8元×0.8]。三、我单位不确认尚有12168元工资未发，因根据双方约定需项目完结并未收到投诉才能发放提成款项。申请人主张2023年9月份社保、公积金单位应缴纳部分发放给本人不符合法律规定，我单位之所以未为申请人缴纳9月份社保原因为申请人从2023年8月29日起即开始连续全天旷工，未向我单位提供劳动。四、我单位已向申请人发放2021年10月工资，未有拖欠其工资。以上答辩意见，敬请仲裁委考虑采纳为盼！

本委查明事实及认定情况

一、关于确认解除劳动关系问题。申、被双方确认申请人于2015年6月5日入职，任点将设计师岗位，双方劳动合同因被申请人于2023年9月12日向申请人作出解除劳动合同通知书而解除。申请人提供《劳动合同》及《解除劳动合同通知书》拟证明上述事实，该《解除劳动合同通知书》载明解除日期与申、被双方主张事实相符。本委认为，申、被双方对双方劳动合同解除事实及时间不持异议，且申请人已提供证据对此事实加以佐证。因此，本委确认申请人与被申请人于2023年9月12日解除劳动合同。

二、关于2023年8月工资问题。申请人主张双方未约定基本工资数额，其每月工资按照订单提成的形式发放，而被申请人未足额发放其2023年8月1日至2023年8月31日工资，其提供2023年8月工资明细表，该明细表显示“其他奖金”为“-10647.36元”。被申请人主张申请人工资标准按照计件工资计算，故计件工资少于劳动合同约定的基本工资2500元，则按照劳动合同约定的工资标准2500元发放，并确认其单位扣除申请人2023年8月奖金10647.36元，但其单位辩称根据《员工手册》规定：“员工考勤考核系数与当月全部收入挂钩，即员工考勤考核前的各工资收入之和乘以员工当月考勤考核系数，得出最终的实际应发收入”，申请人2023年8月存在多次

未到岗之情形，故其单位按照申请人当月考勤情况将其考勤系数评为 0.8，以此计算出申请人 2023 年 8 月应扣减的奖金为 10647.36 元。对此，申请人反驳称因双方约定实行不定时工作制，其入职至今从未打卡考勤，被申请人此前亦从未就其考勤情况进行过工资扣减。被申请人确认此前未对申请人考勤情况进行工资扣减。本委认为，首先，依据申、被双方当庭确认被申请人在 2023 年 8 月前未因申请人考勤情况扣除申请人工资。由此表明，申、被双方实际履行的工资标准与劳动合同或规章制度约定的工资标准不一致，故被申请人现要求按照劳动合同或规章制度进行工资扣减缺乏事实依据，本委不予采纳。其次，依查明事实可知，申请人过往的工资计算并未与考勤情况挂钩，而系根据申请人订单完成数量进行计算，现被申请人要求依据申请人的考勤情况进行工资扣减，此属于工资计算依据及标准的变更。因被申请人具有制定、核算申请人工资的权限，其单位在计算工资事宜上具有主动地位，而工资收入会直接影响到申请人的生活及收入水平，被申请人应当就工资计算事宜与申请人协商并需达成一致后才能变更计算方式，但被申请人未提供有效证据加以佐证。即被申请人未能对该待证事实负充分举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为申请人工资标准应以实际履行的工资标准为准。而参照《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）》第四

十四条及《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人需对申请人2023年8月工资数额及计算公式负举证责任，但其单位未能提供有效证据证明该扣款合理合法，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至2023年8月31日期间工资差额10647.36元。

三、关于2023年9月工资问题。申请人主张被申请人未向其发放2023年9月1日至2023年9月12日期间工资，其中广东新会品源整装商场项目4176元、广东新会名匠整装商场项目2196元、安徽颍上思享家整装店面项目1116元、湖北麻城整装店面项目4680元。申请人另主张被申请人未为其缴纳2023年9月社会保险及住房公积金，该仲裁请求金额包含2023年9月的住房公积金及社会保险金额。被申请人确认其单位未支付该期间工资及未为申请人缴纳2023年9月社会保险及住房公积金，但主张申请人当月的工资系基于项目提成完成才能发放，而项目提成需项目完结且未有投诉发生才能发放。申请人反驳称上述项目已完成验收，相关资料已发至被申请人处，且被申请人在答辩意见中已确认其仍有12168元的工资未发。申请人提供邮件拟证明其已向被申请人发放验收资料。被申请人否认收过申请人的邮件。本委认为，依庭审查明的事实可知，申请人2023年9月1日至2023年9月12日期间工资实质为申请人

的项目提成数额，而申、被双方对项目提成发放条件存在争议。然而，提成属于工资性质，故提成发放的争议实际属于工资支付争议的范畴。根据《广东省工资支付条例》第四十八条“因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任”之规定，被申请人需对申请人2023年9月1日至2023年9月12日期间的项目提成业绩完成情况承担举证义务。因被申请人未能提供其他证据证明申请人所主张的提成存在未达到交易完成之情形或未达到支付条件，即无法反驳申请人所主张的提成系被申请人所主张的项目所得，故被申请人需承担举证不能的不利后果。因此，鉴于提成计算发放标准的举证责任在于被申请人，故在其单位未能有效履行该举证义务的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果，基于有利于保护劳动者的原则，遂本委采纳申请人关于提成金额之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人支付申请人提成12168元（4176元+2196元+1116元+4680元）。

四、关于2021年10月工资问题。申请人当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

五、关于赔偿金问题。申、被双方确认被申请人于2023年9月12日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，该通知书载明因申请人从2023年8月22日至2023年9月12日期间，未

按制度规定履行请假审批手续，且未按其单位要求在办公地点出勤或打卡，该行为属旷工行为，已严重违反公司规章制度，被申请人无偿解除与申请人的劳动合同。被申请人主张因其单位与申请人约定实行不定时工作制，在2023年8月21日前并未要求申请人进行打卡考勤，申请人每周最少休息1天，如被要求出差需早晚各打卡一次，如无需出差，则自行安排工作内容，亦无需回到公司打卡上班，但其单位在2023年8月21日起，连续通过书面形式要求申请人正常打卡考勤并告知不打卡的法律后果，但申请人始终认为双方约定实行不定时工作制，故其无需打卡考勤，亦无需在公司办公。申请人主张双方约定实行不定时工作制，无需打卡考勤并无需到公司上班，但现被申请人要求其每日定时打卡考勤上下班的行为本质上已变更了双方约定的不定时工作制，实质系已完全变更其工作时间、性质、考勤方式，被申请人的行为属于单方变更劳动合同的内容，亦未与申请人协商一致，其单方变更的行为不能对其产生法律效力。经查，被申请人提供经申请人确认的其单位代理人与申请人聊天记录及短信通知拟证明其单位曾多次通知申请人需打卡考勤及催其到岗，该短信通知在2023年8月23日至2023年9月12日期间分12次向申请人发出通知告知申请人需打卡考勤及按时到岗；聊天记录载述被申请人代理人多次要求申请人回公司打卡，但申请人均回复其有权利不回公司。本委认为，不定时工作制系因劳动者所在岗位的工作特殊需要或职责范围

需要，劳动者的工作无法按标准工作时间衡量，用人单位未对劳动者固定工作时间进行限制，且劳动者的工作时间不受《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，此属于给予用人单位的特殊用工管理权限，但用人单位应确保劳动者的休息休假权利和生产、工作任务的完成。由此可知，实行不定时工作制属于用人单位用工管理权限，即不意味着劳动者可拒不到岗，可不服从用人单位的用工管理。在本案中，申、被双方约定实行不定时工作制，故被申请人曾对申请人在职期间的考勤管理并不严格，但被申请人自2023年8月21日起要求申请人进行打卡考勤并向申请人发出通知。申请人在被申请人多次通知需打卡考勤及催其到岗的情形下，其在职期间仍存在拒不到岗的行为，实质已严重违反了劳动纪律，也未尽到劳动者恪守勤勉的义务。加之，即便被申请人要求申请人打卡考勤，亦并不影响不定时工作制的执行，仅系改变被申请人作为用人单位对申请人的管理方式，而并未改变申请人的工时制度。因此，申请人作为一名劳动者应当遵守用人单位要求的上班时间，是大众熟知的基本劳动纪律。申请人现要求本委认定被申请人系违法解除其的劳动关系，此行为有违公平合理原则，亦系对被申请人的自主用工管理权进行束缚，也不利于和谐劳动关系的构建。综上，鉴于申请人存在多次迟到及旷工的行为，此属于违反劳动纪律的行为，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属依

法依规行使用用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

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》第四十一条，《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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人双方劳动合同于2023年9月12日解除；

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2023年8月1日至2023年8月31日期间工资差额10647.36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提成12168元。

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 陈隽英

二〇二四年一月四日

书 记 员 方正贤