

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〕31号

申请人：庞康娣，女，汉族，1992年4月14日，住址：广东省遂溪县。

委托代理人：麦浩超，男，汉族，1991年7月18日，住址：广东省德庆县。

被申请人：广州诗维室内装饰设计有限公司，住所：广州市海珠区新港东路51号之二十一自编C802-1。

法定代表人：刘晓东，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：何丽嫦，女，广东诺臣律师事务所律师。

委托代理人：宋峰，男，广东诺臣律师事务所实习人员。

申请人庞康娣与被申请人广州诗维室内装饰设计有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人庞康娣及其委托代理人麦浩超和被申请人的委托代理人何丽嫦、宋峰到庭参加庭审。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10月20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关系的赔偿金42112.8元；二、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年9月28日的工资3437.6元；三、被申请人支付申请人2023年年度未休年假工资4840.55元；四、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年9月28日法定节假日工资1936.22元。

被申请人辩称：一、申请人已严重违反考勤管理制度，我单位解除劳动合同，双方劳动关系于2023年9月28日已解除，申请人要求赔偿金不应得到支持。申请人的违纪情形如下：（1）2023年7月迟到6次、8月迟到5次、9月迟到5次。（2）7月11日、7月23日、9月7日均申请下午请假，未履行下班打卡，且无补卡记录，钻考勤漏洞。（3）8月2日下班打卡时间为21时58分，8月17日下班打卡时间为21时44分，经查实，当天未有加班事实，两次均属于申请人个人有意识前往工作地点打卡，从我单位提交的8月17日监控视频可见，申请人实际离开时间为18时13分，而下班打卡记录的时间21时44分前后，申请人并没有出现在监控视频范围，即申请人有考勤弄虚作假的违纪行为。（4）9月13日、9月14日申请人外勤下班打卡，打卡定位异常，非申请的定位，9月13日、9月14日下午，根据外勤申请表所示，工作安排为外勤琶洲，实际打卡时间及打卡点异常，9月13日下班打卡时间为18时10分在大学城北站地铁站打卡，根据外勤申请，18时前应在琶洲吉盛伟邦进行盘点

工作，倒推计算申请人下班时间为早退，9月14日下班打卡时间为22时13分在番禺某小学，打卡地点为实际现住址附近，即打卡作假。（5）从我单位提交的9月21日监控视频可显示，申请人在工作时间内没有报备的情况下外出，即缺勤。因此，多次违反考勤管理制度，不仅迟到早退次数多，且多次考勤弄虚作假，已属于严重违反管理制度，我单位解除劳动合同系合法解除。二、我单位已足额发放申请人2023年9月的工资，申请人要求我单位支付工资差额无事实及法律依据。三、申请人已休2023年年休假3天，不应再支付其未休年休假工资，且其按3倍计算未休年休假工资无依据，即便需要支付也只是按2倍发放。四、申请人未提供证据证明存在法定节假日加班的事实，其请求支付加班工资无事实及法律依据。五、申请人离职前12个月的平均工资为6513.75元，申请人主张的平均工资数额与事实不符。综上，申请人的仲裁请求无事实和法律依据，应依法驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人于2021年3月29日入职被申请人，任职品牌跟单，实行每月休息6天（大小周）、每天8小时工作制，申请人工作至2023年9月28日离职，被申请人已支付申请人的工资如下：2022年9月5555.57元、2022年10月7747.39元、2022年11月5167.96

元、2022年12月9607.6元、2023年1月6418.82元、2023年2月4231.85元、2023年3月7199.71元、2023年4月5450.25元、2023年5月6268.85元、2023年6月5548.58元、2023年7月7145.23元、2023年8月7823.14元、2023年9月3581.2元；2023年9月社会保险个人缴费为540.8元；2023年9月份申请人未有请假。申请人主张其月工资为底薪5000元+提成，从2021年7月起调整为底薪4300元+提成，提成数据由被申请人掌握，其不知悉2023年9月的提成情况，故以月平均工资7018.8元为基数计算2023年9月的工资，被申请人未足额支付其2023年9月的工资。被申请人主张申请人的工资包含基本工资3440元+浮动绩效，2023年7月起绩效基数有调整，劳动合同约定有工资构成，被申请人当庭表示不清楚申请人的工资是否包含提成。另查，被申请人与申请人作为甲方、乙方签订的劳动合同第六条第1款约定有“乙方在提供正常劳动的前提下，甲方支付乙方劳动报酬，标准为：月度基本工资为税前人民币¥2100元/月，固定加班工资/元/月，其它补贴为税前人民币/元/月，甲方另行根据岗位及实际表现以及甲方公司经营情况给予考核奖、交通补贴、通信补贴等，其中交通补贴及通信补贴等不计入工资，但可同工资一并发放”的内容。再查，申请人主张其2022年9月、10月社保个人缴费为515.84元/月，2022年11月社保个人缴费为477.82元，2022年12月至2023年5月社保个人缴费为485.12元/月，2023年6月至2023年8

月社保个人缴费为 540.8 元/月。本委认为，其一为被申请人主张劳动合同中约定有申请人的工资构成，但劳动合同约定的内容与被申请人当庭陈述不一致，由此可以证明双方并非按劳动合同约定的劳动报酬而履行。其二为根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，被申请人应当编制工资支付台账，载明申请人的应发工资项目及数额，现被申请人主张申请人的工资构成中包含了绩效工资等，但其单位并未提供有关上述台账，无法证明其单位之主张，再者，被申请人对于绩效工资的标准、计发条件等均无说明及举证，无法证明其单位所主张的即为双方实际履行的标准，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。鉴此，本委采纳申请人主张的工资标准及构成。其三为被申请人作为申请人社会保险费用的代扣代缴义务人，其单位清楚知悉申请人每月的扣缴情况，现被申请人对于申请人 2022 年 9 月至 2023 年 8 月社会保险个人缴费数额不主张、不举证，应承担由此产生的不利后果，故本委采纳申请人主张 2022 年 9 月至 2023 年 8 月社会保险个人缴费数额。其四为被申请人作为申请人的工资计发主体，其单位掌握着申请人提成计发数据，现被申请人未提供任何关于申请人的业绩数据、订单情况、成本资料等，故此，基于公平合理原则，本委以申请人往月应发工资的平均工资数额 7017.3 元 [(5555.57 元+7747.39 元+5167.96 元+9607.6 元+6418.82 元+4231.85 元+7199.71 元+5450.25 元+6268.85 元

+5548.58元+7145.23元+7823.14元+515.84元/月×2个月+477.82元+485.12元/月×6个月+540.8元/月×3个月)÷12个月]为标准予以核算申请人2023年9月的工资。综上,被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年9月28日的工资差额2622.78元[7017.3元-7017.3元÷(21.75天+2天×200%)×1天-540.8元-3581.2元]。

二、关于节假日工资问题。申请人主张其在2023年4月5日清明节、2023年6月22日端午节、2023年5月1日劳动节存在法定节假日加班,其本案请求的节假日工资即为上述日期的法定节假日加班工资。被申请人则称申请人不存在加班。另查,申请人举证了钉钉考勤记录,当中并没有体现上述日期的出勤情况。本委认为,由查明可知,申请人系通过钉钉打卡方式进行考勤,申请人亦可获取相关考勤信息,即申请人有能力、有条件提供证据证明其加班事实的存在,然而,申请人本案已提交的证据中并未体现其加班的情况,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)》第四十二条的规定,申请人应承担举证不能的不利后果,基于申请人未能举证证明其关于加班事实存在的主张,故申请人要求被申请人支付其上述时间法定节假日加班工资的请求,缺乏事实依据,本委不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。双方确认申请人每年应休年休假为5天。申请人主张其在2023年1月1日至2023年9

月 28 日还有 5 天年休假未休。被申请人则主张申请人 2023 年已休 3 天年休假。被申请人举证有请假申请，显示申请人申请在 2023 年 1 月 18 日至 2023 年 1 月 20 日休年休假 3 天。申请人对该请假申请予以确认，称根据被申请人的考勤管理制度的规定，年休假的周期以入职时间起算，其在 2023 年 1 月的休假实为 2022 年的年休假，其自 2023 年 3 月 29 日起未再休年休假。被申请人则称年休假系年度计算。另查，被申请人提供载有申请人签名的《考勤管理制度》第十四条第（2）点载明“年假休假的期限为下一年度内（如：2022 年 5 月 1 日入职，享受年假期限为 2023 年 5 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日）；如当年的年假在下一年度内未休完将自动作废，公司不作任何补偿”的内容。本委认为，被申请人的《考勤管理制度》已明确规定年休假的休假周期，故申请人的休假周期亦应按该制度执行。根据前述规定，结合申请人的入职时间，申请人在 2022 年 3 月 29 日至 2023 年 3 月 28 日、2023 年 3 月 29 日至 2024 年 3 月 28 日可分别享受 5 天年休假，现申请人在 2022 年 3 月 29 日至 2023 年 3 月 28 日期间内已休 3 天年休假，又根据上述制度，申请人在当年度内未休完的年休假作废，即在 2023 年 3 月 28 日前的年休假即便未休完，亦视为申请人自动放弃休假权利，故本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 28 日未休年休假工资的请求不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，结合申请人的离职时间，经折算，

申请人 2023 年 3 月 29 日至 2023 年 9 月 28 日可享受的年休假为 2 天（ $184 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 3 月 29 日至 2023 年 9 月 28 日未休年休假的工资 1090.07 元 [$7017.3 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 200\%$]。

四、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人送达《解除劳动合同通知书》，该通知书内容为“鉴于合同期间您严重违反公司规章制度，经我司慎重决定，根据双方签订的《劳动合同》第十二条第二款第二项规定，本单位现定于 2023 年 9 月 28 日与您解除劳动合同”。申请人主张被申请人属于违法解除劳动合同。被申请人主张申请人存在的违纪情形如下：（1）2023 年 7 月迟到 6 次、8 月迟到 5 次、9 月迟到 5 次。（2）7 月 11 日、7 月 23 日、9 月 7 日均申请下午请假，未履行下班打卡，且无补卡记录，钻考勤漏洞。（3）8 月 2 日下班打卡时间为 21 时 58 分，8 月 17 日下班打卡时间为 21 时 44 分，经查实，当天未有加班事实，两次均属于申请人个人有意识前往工作地点打卡，从我单位提交的 8 月 17 日监控视频可见，申请人实际离开时间为 18 时 13 分，而下班打卡记录的时间 21 时 44 分前后，申请人并没有出现在监控视频范围，即申请人有考勤弄虚作假的违纪行为。（4）9 月 13 日、9 月 14 日申请人外勤下班打卡，打卡定位异常，非申请的定位，9 月 13 日、9 月 14 日下午，根

据外勤申请表所示，工作安排为外勤琶洲，实际打卡时间及打卡点异常，9月13日下班打卡时间为18时10分在大学城北地铁站打卡，根据外勤申请，18时前应在琶洲吉盛伟邦进行盘点工作，倒推计算申请人下班时间为早退，9月14日下班打卡时间为22时13分在番禺某小学，打卡地点为实际现住址附近，即打卡作假。（5）从我单位提交的9月21日监控视频可显示，申请人在工作时间内没有报备的情况下外出，即缺勤，申请人的上述行为属于多次违反考勤管理制度，已属于严重违反管理制度，其单位与申请人系合法解除劳动合同。被申请人举证如下：1. 请假申请，显示申请人报备2023年7月11日下午、2023年7月23日下午、2023年9月7日下午至2023年9月8日上午正常休息；2. 考勤记录，显示有申请人2023年7月至9月考勤情况；3. 外勤申请，显示申请人申请2023年9月13日、9月14日外勤盘点；4. 外勤打卡记录，显示申请人在2023年9月13日18时10分、9月14日22时13分在大学城北地铁站、某小学进行了外勤打卡；5. 监控照片，显示申请人在8月17日18时15分出现在监控视频中；6. 严重警告公示及照片，显示被申请人就申请人迟到、打卡等问题作出严重警告，并进行了张贴，但张贴照片没有显示任何时间、地点信息；7. 聊天记录，显示被申请人的人员于2023年9月21日发出消息告知全体人即日起，所有的外出不报备，视为旷工处理，申请人与另外一名人员表示以为对方已知悉其外勤的事，并发送了考察现场的

照片。申请人对于严重警告公告不予确认，对于上述其他证据的真实性予以确认，并称其在2023年7月迟到6次、8月迟到5次、9月迟到3次，2023年7月11日、7月23日、9月7日均系获得批准的请假，未能打卡，8月2日、8月17日均系正常下班后忘记打卡，晚上回去补打卡，其并没有主张加班费，9月13日、9月14日系在琶洲盘点，忘记了在现场打卡，所以就在就近地铁站和回到家才打卡，9月21日与同事外出考察。另查，被申请人的《考勤管理制度》第一条第（二）第2点第（1）小点载有“必须在外勤地点定位、拍照打卡，其他地点打卡的无效”的内容，第一条第（五）第4点载明有“月累计迟到或早退次数 ≥ 7 次者，视为严重违纪，公司可解除劳动合同并不作任何经济补偿”的内容，第四条第1点载有“员工应保证考勤记录的真实，如有弄虚作假行为，一旦被发现，视情节轻重，轻者予以警告，重者视为严重违纪，解除劳动合同并不给予任何补偿”的内容。再查，被申请人确认经调整后申请人2023年9月的迟到次数为3次。本委认为，第一，申请人在2023年7月至9月期间虽然均有迟到，但其迟到次数并没有达到考勤管理制度中规定的用人单位可解除劳动合同而不作任何补偿的次数，故被申请人该解除理由依据不足。第二，申请人虽然在日常工作中存在漏打卡、迟打卡或打卡地点与外勤地点不一致的情况，但申请人也给予了解释并且提供了现场照片予以证明其为被申请人提供劳动的情形，并不属于无故缺勤。本委认为，

申请人在日常工作中未严格遵守被申请人的考勤管理制度，在考勤方面存在瑕疵，自身存在有一定过错，但其该些行为尚未达到严重违反规章制度或严重违反劳动纪律的程度。综上，被申请人以上述理由与申请人解除劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、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的赔偿金 42103.8 元（7017.3 元 × 3 个月 × 2 倍）。

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》第三十九条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，第十二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、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）》第四十二条、第四十四条之规定，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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 28 日的工资差额 2622.78 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 2023 年 3 月 29 日至 2023 年 9 月 28 日未休年休假的工资

1090.07 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违法解除劳动合同的赔偿金 42103.8 元;

四、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 梁炜珊

二〇二三年十二月十八日

书 记 员 曾显婷