

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〕626号

申请人：陈嘉浩，男，汉族，1996年10月23日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州市钱大妈生鲜食品连锁有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1601号-1603号广州创投小镇科技及时尚集聚区自编A区69（1）、69（3）二层。

法定代表人：冯卫华。

委托代理人：黄嘉炜，男，关联公司员工。

委托代理人：罗璐，女，关联公司员工。

申请人陈嘉浩与被申请人广州市钱大妈生鲜食品连锁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。申请人陈嘉浩和被申请人的委托代理人黄嘉炜、罗璐到庭参加诉讼。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11月27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于2020年3月5日至2023

年 11 月 13 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 61486.64 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月未足额发放工资 4949.74 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日工资 4593.83 元；五、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 4240.46 元；六、被申请人支付申请人 2023 年年年终奖 7685.83 元；七、被申请人为申请人开具合法离职证明。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位自 2020 年 3 月 5 日至 2023 年 11 月 13 日期间存在劳动关系。二、我单位合法解除与申请人的劳动关系，依法无需支付违法解除劳动关系赔偿金 61486.64 元。申请人因工作期间存在虚假考勤的行为，严重违反公司规章制度，我单位以严重违反规章制度和严重违反劳动纪律为由解除劳动合同合法合理，无需支付赔偿金。申请人工作岗位属于外勤人员岗位，平日工作任务为负责所属门店装修工程项目管理，通过巡店的方式检查及维修门店设备，工作岗位管辖区域范畴为广州市、深圳市、江门市、珠海市等地区。在今年 10 月期间，我单位收到申请人所在工作岗位部门负责人关于申请人的工作异常情况告知，申请人最近经常联系不上且不回复工作信息，故我单位开始对申请人的考勤进行检查，经过对申请人 2023 年 10 月出勤情况核实，发现申请人 10 月考勤有 45 次打卡异常记录，其中 28 次打卡记录在“广东省番禺区民兴路东大街 3 号”地址，该地址距离申请人的身份证住址大

约 3.5 公里。经核实该地址并不属于公司规定工作地点，我单位于 2023 年 11 月 2 日第一次通过邮件告知申请人考勤异常且需要申请人作出合理解释，我单位在 11 月 3 日、6 日、7 日多次要求申请人对考勤异常行为作出合理解释，但申请人拒绝解释考勤异常情况。根据《考勤制度 V4.0》-《华南外勤岗位考勤规定》，申请人在 10 月多次考勤打卡出现拍摄风景照，未按照我单位的制度规定进行打卡，为了掩盖虚假考勤出现了多次弄虚作假的行为，根据《公司奖惩制度》5.6.(2)规定属于违反公司高压线行为，惩戒为辞退处理；以上制度在颁布前已完成公司全员公示，且申请人通过我单位学习系统已完成内容学习且确认。综合以上所述，申请人严重违反上述制度和职业道德及劳动纪律，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，我单位无需支付赔偿金，申请人主张要求支付违法解除劳动合同赔偿金 61486.64 元缺乏事实与法律依据，依法应予驳回。三、关于要求支付申请人 10 月未足额发放的工资、11 月应发工资、2023 年应休未休年假工资情况。因申请人工作期间存在虚假考勤的行为导致出现旷工情况，我单位对申请人劳动报酬已足额发放，不存在拖欠的行为。1. 申请人 10 月考勤有 45 次打卡记录系在非我单位规定的办公地点打卡，根据《考勤制度 V4.0》-《华南外勤岗位考勤规定》第五项第一条关于旷工的说明，申请人以上行为已经属旷工行为，且经过我单位多次与申请人沟通，申请人仍然拒绝解释，而且并未提供有效的

工作记录证明,最终经核算申请人2023年10月工资为2736.09元。2. 申请人2023年11月实发工资为3132元(已含年假工资),已于12月18日完成发放,故我单位已足额发放申请人2023年10月、11月工资以及2023年应休未休年休假工资。四、关于要求支付申请人2023年年年终奖7685.83元,我单位与申请人从未约定发放年终奖,故申请人要求支付2023年年年终奖7685.83元缺乏事实与法律依据。年终奖属于奖金性质,取决于用人单位当年度的营业收入、企业净利润等经营情况以及员工的表现而确定系否发放以及确定具体的奖金金额,此属于用人单位的自主经营权,属于福利性奖励。我单位从未事先与申请人约定会发放年终奖。且从双方签署的劳动合同中可见,双方亦没有关于年终奖的约定。故申请人要求支付2023年年终奖金根本毫无事实和法律依据,请求仲裁庭依法驳回申请人的该项请求。五、我单位已向申请人依法开具合法的离职证明。申请人因严重违反公司规章制度而被辞退,我单位多次督促申请人进行工作交接,但申请人并未完成工作交接以及未在系统确认离职,故系统无法及时向申请人推送离职证明。后续我单位已于2023年12月20日通过邮件形式将离职证明发送至申请人的个人邮箱。综上,除第一项仲裁请求外,申请人其余全部仲裁请求均缺乏事实与法律依据,请求仲裁委员会查明事实,秉公裁决,以维护我单位合法权益。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2020年3月5日入职被申请人，后于2023年11月14日被解除劳动关系。申请人提供的收入纳税明细显示扣缴义务人为被申请人；《解除劳动合同通知书》载明“公司经过研究决定于2023年11月14日起正式解除与阁下于2023年3月6日签订的劳动合同”。被申请人对该证据予以确认。本委认为，依查明的证据可知，被申请人于2023年11月14日解除与申请人之间劳动关系；加之双方当事人对彼此存在劳动关系的事实不持异议，故结合本案查明的证据可证实双方具有劳动关系的实质权利义务要素，因此，本委确认申请人与被申请人于2020年3月5日至2023年11月13日期间存在劳动关系。

二、关于2023年11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，属其对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于2023年10月工资问题。申请人主张其每月工资由底薪6800元和浮动绩效工资构成，其2023年10月正常出勤，但被申请人仅向其支付该月工资2736.09元。被申请人主张申请人每月工资包括基本工资2300元、岗位工资3140元、绩效工资1360元，申请人2023年10月绩效系数为1.1，因其该月存在考勤异常，旷工14.5天，故在扣除其个人应缴纳的社会保险费及住房公积金共655.8元后，其2023年10月实发工资为

2736.09 元。被申请人对此提供考勤异常明细、考勤异常沟通记录、制度公示邮件和学习记录，以及《考勤制度》和《奖惩制度》予以证明。经查，《考勤制度》规定外勤岗位实行移动考勤，以巡店小程序中上报的产出记录和工作业绩等作为打卡出勤凭证，且打卡点距工作场所地址 100 米内方可生效，否则为异常情况，属于旷工情形；外勤打卡需附上外勤图片。《奖惩制度》规定考勤记录弄虚作假属于高压线行为，作辞退惩戒处理。另查，被申请人提供的考勤异常明细显示 2023 年 10 月考勤签到地址为“广东省番禺区民兴路东大街 3 号”的考勤记录属“无效”。被申请人当庭表示上述地址附近并无单位门店，不属于单位规定的工作地点，申请人对此拒绝进行解释，由于考勤系统无法识别打卡地点系否办公场所，故单位员工在复核考勤记录后发现以上考勤异常情况，遂将此打卡行为定义为无效。申请人则反驳称，上述考勤地点系其住所附近地址，该地址附近确无单位门店，但其在考勤后前往工作地点再次进行打卡考勤并上传图片，其在职期间均系按照该方式打卡考勤，被申请人并无发出警告及扣发工资。申请人提供的考勤记录显示其 2023 年 10 月考勤正常，暂无异常记录；企业微信聊天记录显示“郑伟莹”公布 2023 年 10 月考勤异常名单并无申请人。被申请人对此辩称，该考勤记录系其单位考勤系统页面，但申请人对此进行截图时，单位并未对考勤情况进行复核，仍处于对考勤异常予以询问的阶段，考勤系统并未对考勤情况进行调整；企业微

信聊天记录中郑伟莹系其单位员工，负责考勤整理，但其并无考勤检查的权限，故其未能核查申请人考勤异常的情形。本委认为，劳动关系存续期间，用人单位对劳动者劳动过程具有管理及约束的权利，由此衍生出对包括劳动者在职期间的出勤情况、考勤管理及缺勤事实等与工作行为相关联的事宜之管理职责。根据权利义务对等原则，被申请人既享有对申请人的管理权利，则应承担管理权利所指向的事实之举证义务。本案中，被申请人提供考勤异常明细和考勤异常沟通记录等证据拟证明申请人存在考勤异常的行为，且该行为已违反《考勤制度》和《奖惩制度》的规定，但根据查明的事实可知，被申请人自认考勤异常明细中关于“无效”的定义，系其单位员工经过对考勤记录复核后所作的判断，也即考勤无效与否系由被申请人事后进行认定并作修改，此并非考勤系统根据考勤地点主动生成和判定的结果。因此，基于“无效”的判断具有被申请人员工的主观性，故认定该无效结果系否成立应综合双方劳动关系存续期间，申请人过往的考勤习惯及被申请人的管理要求等因素为依据。根据查明的证据显示，申请人提供的考勤记录显示其2023年10月无异常记录，且被申请人员工公布的2023年10月考勤异常名单亦无申请人。被申请人当庭虽对上述证据证明内容及效力作出解释，但不论系考勤记录，抑或系单位员工，均属于被申请人内部掌管的系统及管理的人员，与被申请人存在依附关系，相关系统出示的内容及人员公布的信息，应属于

代被申请人履行职务行为的体现，行为效果应归属于被申请人意思表示范畴。作为劳动者，申请人根据系统显示的内容及员工公布的信息而判断自身考勤记录无异常，符合正常的行为逻辑及预期认知。被申请人在事先公布申请人 2023 年 10 月考勤记录无异常的情况下，事后再行根据复核结果而人为将考勤状态修改为无效，此行为与此前系统及人员公布的行为相矛盾。用人单位虽具有管理权利，但权利的行使并非随意自由、毫无限制，管理权利应统一且连贯，权利的行使涉及劳动者切身利益，故用人单位行使权利的过程应谨慎且妥当。被申请人在本案中并无举证证明其曾对申请人在“广东省番禺区民兴路东大街 3 号”考勤的行为作出过警告或扣发工资，由此可推定被申请人对申请人该考勤行为持默许态度，故此后申请人依然按照原考勤习惯进行打卡考勤，符合行为常态和认知常理，加之申请人 2023 年 10 月考勤记录在被申请人事后认定无效之前已被确定为无异常，故综合双方提供的证据及举证责任和能力，本委认为被申请人提供的现有证据不足以充分证明申请人在上述地址考勤的行为确实违反规章制度，进而不能证实申请人于 2023 年 10 月存在考勤异常的旷工事实。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月工资差额 3544.11 元（2300 元+3140 元+1360 元×1.1-655.8 元-2736.09 元）。

四、关于赔偿金问题。经查，《解除劳动合同通知书》载明

的解除原因为“严重违反公司规章制度”。申请人主张离职前月平均工资为7685.83元。被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为7376.88元。另查，被申请人提供的工资表显示其2023年10月及此前月工资依次为3391.89元、7309.6元、7575.8元、7261元、7327.2元、7214元、7006.2元、6772.8元、6704.8元、6800元、6854.4元、6854.4元、2022年年终奖为7450.49元。申请人对2023年10月工资数额不予确认，对其他金额予以认可。本委认为，如前所述，本委根据查明的证据及双方举证责任，已认定被申请人关于申请人考勤异常旷工之主张依据不足。因此，本案现有证据不足以证实申请人存在严重违反规章制度，故被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏合理性及充分性，该解除行为应属违法。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57238.63元[（2300元+3140元+1360元×1.1+7309.6元+7575.8元+7261元+7327.2元+7214元+7006.2元+6772.8元+6704.8元+6800元+6854.4元+6854.4元+7450.49元÷12个月×2个月）÷12个月×4个月×2倍]。

五、关于未休年休假工资问题。被申请人主张申请人最后工作至2023年11月8日，2023年11月9日至2023年11月13日为4天年休假及1天工时奖励假，该月工资结算至2023年11月13日。申请人对此反驳称，其2023年11月9日后依

然提供劳动，并无休年休假。被申请人当庭表示，其已提前为申请人发起休年休假的申请，并告知申请人休假事宜，申请人在2023年11月8日后虽有考勤记录，但并无实际工作产出。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条之规定，带薪年休假由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿后统筹安排。该法律规定虽有考虑职工本人意愿的表述，但该休假事宜最终系由用人单位进行统筹安排，即休假时间的决定权在用人单位。结合带薪年休假的立法目的，该休假制度实则系出于维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性的目的而制定，故用人单位主要义务系保障劳动者享有休假的法定权利，并非赋予劳动者可自主决定休假时间的权利和自由。因此，鉴于被申请人已提前安排申请人休2023年带薪年休假，此属其依法履行赋予申请人休假权利义务的体现，其已尽自身应尽之法定责任。至于申请人此后系否返回单位，此属其自主决定的自由，不影响被申请人已履行统筹安排休假的义务之事实。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

六、关于年终奖问题。申请人主张被申请人与其口头约定年终奖。被申请人对此反驳称，双方并无约定发放年终奖，年终奖系按照单位经济收益及申请人工作表现而确定系否发放。本委认为，年终奖虽属于用人单位根据自身经营情况而自主决定系否发放的奖励性待遇，但此属于劳动报酬范畴。因申请人在职期间存在领取年终奖的事实，由此表明，被申请人存在发

放年终奖的行为，故其对年终奖发放的条件、基数和比例等事宜应承担首要的举证证明责任。本案中，被申请人并未提供证据证明年终奖发放的具体规定，故而无法证实年终奖的发放具有随意性或自主性，从而不能证实其享有是否发放年终奖及发放多少的任意性。因此，在缺乏充分证据证明申请人不符合领取年终奖条件，或被申请人具有自主决定每年年终奖发放与否的自由的情况下，根据双方劳动关系存续期间申请人往年领取年终奖的惯例，本委认为申请人主张 2023 年年年终奖具有客观基础和依据。因此，本委酌定以 2022 年年年终奖数额为计发基数。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年年年终奖 6477.79 元（ $7450.49 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 10 \text{ 个月} + 7450.49 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \div 30 \text{ 天} \times 13 \text{ 天}$ ）。

七、关于离职证明问题。经查，被申请人通过邮箱已向申请人发送《离职证明》，当中载明申请人名字、在职期间、工作岗位、解除日期、离职原因等。本委认为，依查明的事实可知，被申请人在解除与申请人劳动关系后，已向申请人出具解除劳动关系证明，且当中亦载明法律所规定的离职证明相关内容。由此可知，被申请人已依法履行《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定之法定义务，遂本委认为申请人该项仲裁依据不足，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》第四十七条、第五十条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《职工带薪年休假条例》第五条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人于2020年3月5日至2023年11月13日期间存在劳动关系;

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10月工资差额3544.11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关系赔偿金57238.63元;

四、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年年年终奖6477.79元;

五、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年一月二十三日

书 记 员 林婉婷