

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〕4646号

申请人：卢冬莹，女，汉族，1994年5月13日出生，住址：广东省肇庆市端州区。

委托代理人：金东，男，广东连越律师事务所律师。

委托代理人：陈华键，男，广东连越律师事务所律师。

被申请人：广州拢昇信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港中路419号804。

法定代表人：王庸雪，该单位执行董事。

委托代理人：周俊宇，男，广东格林律师事务所律师。

委托代理人：谢卓键，男，广东格林律师事务所实习人员。

申请人卢冬莹与被申请人广州拢昇信息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。申请人卢冬莹及其委托代理人金东和被申请人的委托代理人周俊宇、谢卓键到庭参加诉讼。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9月11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2022年11月1日至2023年7月14日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年7月14日拖欠的工资37954.02元；三、被申请人支付申请人额外两个月工资52000元；四、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年7月14日加班费51040.16元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金76244.74元；六、被申请人支付申请人2023年未休年休假补偿15774.78元；七、被申请人向申请人出具解除劳动关系的《离职证明》。

被申请人辩称：一、申请人违法违规查询、获取、使用我单位保密信息和商业秘密，严重违反我单位规定，造成我单位巨额损失，我单位有权解除与其签订的劳动合同，无需支付赔偿金。二、因申请人的违法违规行为已造成我单位巨额损失，我单位有权以其2023年6月1日至2023年7月14日的工资予以抵扣。三、申请人主张的额外两个月工资没有事实与法律依据，应予以驳回。四、申请人实际工作时长尚未达到合同约定的工作时间，无权主张加班工资。五、申请人入职我单位未满一年，无权主张年假补偿。六、申请人违法违规查询、获取、使用我单位保密信息和商业秘密，严重违反我单位规定，应承担违约责任，赔偿给我单位造成的损失。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年11月1日入职被申请人处工作，

任职 JAVA 高级工程师，每天工作 7 小时，每周工作 5 天，双方签订劳动合同约定申请人月工资为 26000 元，享受 14 薪待遇(未附加相关发放条件)，被申请人于 2023 年 7 月 14 日解除与申请人之间的劳动合同。

一、关于确认劳动关系和出具离职证明问题。本案双方对劳动关系起止时间不持异议，遂本委确认申请人与被申请人自 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 7 月 14 日期间存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，被申请人应向申请人出具解除劳动合同的证明。

二、关于工资问题。被申请人未发放申请人 2023 年 6 月和 7 月的工资，双方确认申请人 2023 年 7 月工资为 11954.02 元。双方对 2023 年 6 月工资数额的争议在于申请人当月 8 日是属于请调休假还是旷工；另，双方确认申请人当月请事假 0.07 天，被申请人已代扣代缴申请人 2023 年 6 月社保费为 488.52 元、住房公积金 2400 元和个税 1546.2 元。申请人主张其 2023 年 6 月 8 日当日已与直属领导沟通请调休假并获得批准，事后补填的请假单亦已得到直属领导和中心负责人同意，并非旷工。申请人提交了《请假审批单》予以证明，该审批单显示申请人以身体不适为由请调休假，请假时间为 2023 年 6 月 8 日，请假类型为“加班调休”，部门意见和中心负责人意见栏的审批意见为“同意”并有相关人员签名，填表日期为 2023 年 6 月 14 日。

被申请人对该审批单不予确认，称该次审批并没有获得人事部及总经办同意，申请人持有该审批单原件并未提交给其单位，且该审批单的填表时间在6月8日之后，可说明申请人6月8日当日并未请假或调休，应属缺勤旷工。本委认为，申请人对其2023年6月8日请调休假提供了《请假审批单》予以证明，虽然该审批单是事后补办，但事后补办请假手续属于用人单位请休假制度的一种普遍做法，申请人补办请休假手续恰恰印证其履行了常规的请假手续且其部门和中心负责人已经知悉其请假性质并已同意其休假的事实，申请人基于相关负责人的批准而休假，显然并无旷工的主观故意。被申请人并未提供其单位关于请调休假审批程序和审批权限的证据进行反驳，且被申请人认为申请人当日系旷工，亦未提供其单位当时对申请人未上班情况进行核实或者依照规章制度作出对应纪律处理的相关证据，故被申请人现提出申请人当日旷工之主张，依据不足，本委不予采纳。另，被申请人以申请人存在违法违规行为并造成其单位巨额损失而主张其单位有权不发放申请人工资，显然缺乏法律依据，本委不予采纳。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6月1日至2023年7月14日工资33435.62元(26000元-26000元÷21.75天×0.07天-488.52元-2400元-1546.2元+11954.02元)。

三、关于加班费问题。申请人主张其在职期间累计剩余加班调休时间为161.3小时，要求被申请人按照延长工作时间加

班的标准支付其加班费。被申请人则主张申请人在职期间累计加班调休时间为 166.5 小时，已调休 28.5 小时，剩余加班调休时间为 138 小时，且申请人在职期间的总工作时长尚未达到按照劳动合同约定工作时间计算的总工作时长，不同意支付该加班费。双方确认系通过企业微信记录加班时间。申请人向本委提交了其在企业微信中查询的每月加班申请记录、加班时长记录和剩余调休假时长记录予以证明，当中显示的剩余调休假时长与其主张一致。被申请人以该记录与其单位的考勤记录不一致为由不予确认，认为应以其单位提交的企业微信后台记录为准。被申请人向本委提交的企业微信后台记录显示每项记录均有“删除”的操作按钮，亦无法体现出其单位所主张的剩余加班调休时间。本委认为，申请人并非执行综合计算工时制，其在职期间的加班时间需在企业微信中进行登记、累计为加班调休时长，其加班事实已然存在，被申请人以申请人在职期间的总工作时长未达到按照劳动合同约定工作时间计算的总工作时长作为不予支付加班费的抗辩理由，无法律依据，本委不予采纳。本案加班费争议的焦点在于申请人剩余加班调休时长是 161.3 小时还是 138 小时。现双方对各自主张均提供了证据予以证明，从双方证据的形成情况来看，申请人作为被管理方，其在被申请人的企业微信中所查询的加班记录信息具有实时保存且无法修改的特点，突显其客观真实性。而被申请人作为管理方，掌管企业微信后台的加班记录信息，具有可删除记录的

权限，该后台记录证据的形成是否完全客观真实则存在不确定性。鉴此，本委认为申请人所提交的证据证明力应高于被申请人所提交的证据证明力，遂对申请人提交的企业微信记录予以采纳。申请人依据其在被申请人企业微信中所查询的每月加班申请记录、加班时长记录和剩余调休假时长记录主张加班费，合法有据，应予支持。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人剩余未调休的加班费41317.8元($26000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 7 \text{ 小时} \times 161.3 \text{ 小时} \times 150\%$)。

四、关于赔偿金问题。本案被申请人解除劳动合同的理由是申请人在职期间非工作时间未经授权，私下大量下载被申请人核心代码、获取被申请人涉敏的风控规则和客户信息，严重违反被申请人相关制度，并对被申请人权益造成严重损害。申请人否认存在上述行为。经查，被申请人所称涉敏数据信息需经审批后方可进行查询操作。申请人2022年11月至2023年5月期间每月应发工资为26000元。被申请人提交了如下证据：1. 申请人查询DMS系统数据视频时间戳公证视频、截图和光盘；2. 《可信时间戳认证证书》；3. 岗位安排表数据截图；4. 申请人查询、下载和保存非职责范围的代码、核心业务代码、风控系统文档和风控规则的业务文档、涉密信息的数据截图；5. 申请人与同事的聊天记录，聊天内容表明申请人欲查询相关数据需要相关负责人员授予权限；6. 申请人成立的工作室营业执照；7. 申请人在公司电脑保存的营业资料和数据等。上述证据虽显示

有申请人查询、下载相关代码、数据的内容，但无法体现相关的代码、数据属于被申请人的商业秘密范畴的核心数据信息或者属于申请人无权限查询的涉敏、涉高密的数据信息。申请人对上述第 5、6、7 项证据予以确认，对其他证据均不予确认。

申请人向本委提供了池咏俊发给其的仓库代码日志予以反驳被申请人，该日志显示有数据敏感列变更的时间、安全级别等内容，部分数据在 2023 年 7 月 14 日及之后有发生敏感列变更或安全级别变更的情况。申请人称被申请人对非敏感数据无需审批即可查询，其当时查询的数据均为非敏感数据。被申请人以申请人该些证据与其单位系统数据不一致为由不予确认。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）第四十四条的规定，被申请人解除与申请人之间的劳动合同，应对解除理由负举证责任。鉴于被申请人的现有证据并不能充分有效证实其单位证据中显示的相关代码、数据属于其单位的核心代码和涉敏数据，其单位亦未提供各项代码、数据的敏感和安全级别变更情况的证据予以证实其单位在申请人离职后未对相关代码、数据进行变更、修改操作；而且，如若被申请人的相关代码、数据属于涉敏、高密数据，理应有权限限制或加密设置，对于无权限的员工应无法查询获取，即申请人在无权限的情况下，其根本无法进行查询获取相关代码、数据的操作。在被申请人未能提供证据证实申请人所查询的代码、数据系属于商业核心、涉敏数

据且该些代码、数据的敏感和安全级别不存在事后变更的情况下，被申请人以申请人未经授权，私下大量下载其单位核心代码、获取涉敏的风控规则和客户信息，严重违反其单位相关制度并对其单位权益造成严重损害为由解除劳动合同，显然缺乏充分有效的证据支撑，遂本委认定被申请人属于违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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赔偿金 60770.04 元 $[(26000 \text{ 元} \times 7 \text{ 个月} + 33435.62 \text{ 元} + 41317.8 \text{ 元}) \div 8.45 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

五、关于额外两个月工资问题。申请人主张按照劳动合同约定其每年享受 14 薪待遇，因被申请人违法将其辞退，导致其无法获得额外 2 个月工资的损失。被申请人则主张额外 2 个月薪资是按照考核情况在年终才发放的年终奖，申请人在职仅 8 个月，并不符合额外发放 2 个月工资的条件。本委认为，双方在劳动合同中约定申请人享受 14 薪待遇并未附加相关发放条件，被申请人亦未就申请人享受 14 薪待遇的发放条件提供其他证据予以证明，故其单位上述主张的发放条件缺乏依据，本委不予采纳，并依照双方的劳动合同约定认定申请人每年享受额外 2 个月工资待遇属于其在每年年终的固定待遇。现被申请人违法解除与申请人之间的劳动合同，必将导致申请人无法享受该待遇，申请人据此要求被申请人支付该待遇损失并无不当，本委予以支持，遂被申请人应支付申请人额外 2 个月工资损失

52000 元（26000 元×2 个月）。

六、关于年休假补偿问题。申请人自述其在 2022 年 9 月中旬至入职被申请人期间为失业状态。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。申请人在入职被申请人之前的工作状态存在中断情形，其在被申请人处的工作年限亦不满足上述法律规定享受带薪年休假的条件，遂本委对申请人要求被申请人支付其年休假补偿的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，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、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自 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 7 月 14 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明；

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 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 7 月 14 日工资 33435.62 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额外两个月工资损失 52000 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人剩余未调休的加班费 41317.8 元；

六、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赔偿金 60770.04 元；

七、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 温嘉毅

二〇二三年十一月二十四日

书 记 员 曾 闻