

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〕4888号

申请人：许永光，男，汉族，1990年4月25日出生，住址：广东省遂溪县。

委托代理人：张耀国，男，广东启润律师事务所律师。

委托代理人：谭域镶，女，广东启润律师事务所律师。

被申请人：广州市赵勇设计有限公司，住所：广州市海珠区大江直街1号之一整栋（部位：第2层204自编之一单元）。

法定代表人：赵勇，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：焦昭，男，北京市天元（广州）律师事务所律师。

申请人许永光与被申请人广州市赵勇设计有限公司关于工资、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。申请人许永光及其委托代理人张耀国和被申请人的委托代理人焦昭到庭参加诉讼。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在 2021 年 3 月 19 日至 2023 年 9 月 19 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 19 日的工资 10040 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日的加班工资 12599 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 19 日未休年休假工资 9318 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 19 日至 2021 年 12 月 31 日未休年休假工资 4523 元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 100794 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订两份劳动合同，第一份劳动合同期限自 2021 年 3 月 19 日起至 2023 年 3 月 31 日止，第二份劳动合同于 2023 年 4 月 1 日续签。2023 年 9 月 18 日，申请人与我单位法定代表人面谈后，同意办理离职手续并签订了《离职手续办理清单》，故双方劳动关系应自 2021 年 3 月 19 日起至 2023 年 9 月 18 日止。二、2023 年 9 月工作日共计 12 天，其中申请人请假 2 天，迟到 2 小时以内 3 天，迟到 2-4 小时 7 天，根据我单位《考勤制度》第八条的规定，“迟到 2 小时以内扣 50 元；迟到 2-4 小时，扣 1 天工资，迟到超过 4 小时，扣 3 天工资”，故申请人 9 月份工资应为 $18500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (12 \text{ 天} - 2 \text{ 天} - 7 \text{ 天}) - 50 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} = 2401.72 \text{ 元}$ 。三、我单位《考勤制度》第班九条规定：“加时间的清零：满 3 个月，则自动清零（如 1 月产生的加班时间，则会在 4 月考勤统计时自动

清零).....以下情况不视为加班: 1. 本职工作, 但因消极怠工不能及时完成而产生的加班。”因此, 申请人 2023 年 6 月加班清零且 2023 年 6 月至 8 月考勤显示申请人白天迟到或旷工、晚上加班, 根据我单位考勤制度不应当视为加班, 不存在支付加班费问题。四、我单位《考勤制度》第十三条规定: “在职满 1 年, 5 天年休假; 在职满 2 年, 6 天年休假; 年假不跨年使用, 当年年假未休完的, 将在下次产生年假当天统一清零。”因此, 申请人 2021 年不满足休假条件且已超过仲裁时效。2023 年未休年休假工资应为: $16782.2 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 6 \text{ 天} (186 \text{ 天} / 365 \text{ 天}) \times 2 = 4718.36 \text{ 元}$ 。五、我单位与申请人签订的《劳动合同》第五条 1.3 约定: “具有下列情形之一的, 甲方可以随时通知乙方解除劳动合同, 不受提前三十天通知的限制: (1) 乙方严重违反甲方工作责任制或甲方规章制度的; (2) 一方严重失职, 营私舞弊, 对甲方利益造成重大损害的..... (4) 不能胜任现职工作, 又不接受其他安排的”。从申请人考勤情况可看出, 申请人经常迟到或旷工, 尤其在 2023 年 9 月份, 12 个工作日, 无一日正常考勤, 严重违反我单位的规章制度。另, 申请人才不配位, 根据我单位《员工守则》的岗位职责标准要求: “独立负责管理 4 个项目, 带领 1 个美指或 2 个设计师”, 申请人消极怠工, 导致团队工作效率低下、项目进度严重拖延, 且多次遭客户投诉、严重影响公司形象及业务发展, 甚至造成我单位的直接经济损失。申请人收到两次《警告信》之后拒不改正, 亦

不接受我单位的其他工作安排，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第三项和《劳动合同法》第五条 1.3 第(2)(4)规定或约定的情形，故我单位不存在非法解除劳动合同的情形，依法无需向申请人支付赔偿金或补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、赔偿金问题。经查，申请人于 2021 年 3 月 19 日入职被申请人，任职高级美指，之后调整为助理创意总监，每周工作 5 天，工作时间为：上午 9 时 30 分至 12 时，下午 13 时 30 分至 18 时 30 分，通过企业微信打卡考勤，月工资标准为 18500 元，其中基本工资 3800 元。入职时双方签订合同期限自 2021 年 3 月 19 日起至 2023 年 3 月 31 日止的劳动合同，2023 年 4 月 1 日双方续签劳动合同，合同期限自 2023 年 4 月 1 日起至 2026 年 3 月 31 日止。以上事实有双方确认的劳动合同、广东省社会保险个人缴费证明、银行流水等予以证明。申、被双方确认 2023 年 9 月 18 日被申请人法定代表人与申请人面谈解除双方劳动合同，申请人同意办理离职手续。申请人主张因当天被申请人要求其签署的离职证明中载有其因个人原因离职，且解除劳动合同协议书中亦未提到双方协商的 3 万元补偿的问题，故其未签署相关文书并告知被申请人第二天继续上班。2023 年 9 月 19 日，其到被申请人处继续上班，因企业微信已被被申请人移除而无法打卡，并在当天收到被申请人发

送的《解除劳动合同通知书》，故其离职时间应为2023年9月19日。申请人向本委提供经被申请人确认的邮件截图、《保密协议》、《离职证明》、《解除劳动合同协议书》拟证明其主张。被申请人主张，双方于2023年9月18日口头达成一致，30000元系其单位法定代表人同意私人给付的一次性补偿，之后申请人反悔，双方谈判破裂，因已到下班时间，不得已于次日向申请人送达《解除劳动合同通知书》，故申请人离职时间应为2023年9月18日。本委认为，依据本案查明事实表明，对于双方劳动关系已于2023年9月18日经协商一致解除、给予申请人3万元该一事实，申、被双方不持异议。现双方均指责对方在达成一致后，办理手续时反悔，对此，本委分析认定如下：首先，解除权是形成权，双方劳动关系既于2023年9月18日解除，被申请人事后再向申请人发出《解除劳动合同通知书》，则不作为认定案件事实的依据。其次，被申请人没有提供证据证明承诺支付申请人的3万元仅系法定代表人个人给予的补偿，且作为法定代表人，与员工洽谈解除方案及承诺给予款项，本委更倾向相信该解除方案及给付的款项为法定代表人行使职权行为的结果，即该款项为被申请人给予申请人协商解除的离职补偿款。最后，根据契约精神及意思自治原则，3万元为申请人接受的解除方案补偿，申请人事后仲裁要求高于该方案的赔偿金，有违协商一致原则。综上，被申请人应支付申请人协商一致解除劳动合同的经济补偿30000元。因经济补偿与赔偿金同属解

除劳动关系的补偿范畴，本委予以一并处理，故被申请人无需再行支付申请人赔偿金。综上，本委确认申请人与被申请人自2021年3月19日起至2023年9月18日止存在劳动关系。被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿30000元。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其2023年9月1日至2023年9月19日的工资。经查，申请人2023年9月应出勤12天。被申请人主张根据其单位考勤制度，迟到2小时以内扣50元，迟到2-4小时扣1天工资，应支付申请人2023年9月工资2401.72元。被申请人向本委提供《蓝与核考勤制度》及确认记录、考勤记录表拟证明其主张。其中，考勤制度及确认记录载有：员工迟到2小时以内扣50元，迟到2-4小时按旷工半天、扣减1天工资，迟到4小时以上按旷工1天、并扣减3天工资，另确认记录附有各部门员工签名；考勤记录表显示，申请人2023年9月请假2天，迟到2.5小时7天。2023年9月4日迟到1小时53分1次，2023年9月11日迟到88分钟1次，2023年9月18日迟到94分钟1次。申请人确认考勤记录表，但不确认《蓝与核考勤制度》，认为考勤制度系广州蓝与核数字营销策划有限公司制定，而非被申请人。被申请人表示广州蓝与核数字营销策划有限公司与被申请人属于同一控制人的关联公司，可理解为“一班人马，两块牌子”。经查国家企业信用信息公示系统显示，两单位的法定代表人和股东均是赵勇，赵勇对两家公司的持股比例均超过50%。另查，被申请

人已支付申请人 19827.76 元，申请人在被申请人反诉申请人的穗海劳人仲案字〔2024〕1 号案件答辩同意在本案其第二、三、四项仲裁请求中进行扣减。本委认为，首先，被申请人制定的《蓝与核考勤制度》，系与被申请人有高度关联的公司制定，且有各部门员工签名确认，另根据下文查明中申请人提供的加班统计表载有根据该考勤制度执行的 6 月加班（9 月清零）的内容，证明申请人系知悉该考勤制度适用于其本人的，故本委采纳被申请人的主张，即该考勤制度适用于被申请人的员工。但对该考勤制度中规定员工每次迟到 2-4 小时、扣 1 天工资，迟到 4 小时以上扣 3 天工资的内容，属于明显放大劳动者的违纪情节，加重劳动者的违纪责任，直接导致的后果是劳动者的劳动报酬被不当减少，损害劳动者的权益。因此，上述规定违反公平原则，亦与当前的劳动法律法规相抵触，不具有合理性，本委予以调整，对申请人当天迟到 2.5 小时的，结合申请人的工时制度，按照出勤 0.5 天予以计算。结合考勤记录，申请人 2023 年 9 月共出勤 6.5 天（12 天-2 天-0.5 天×7 天）。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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 18 日期间的工资 5378.74 元（18500 元/月÷21.75 天×6.5 天-50 元×3 天），现申请人同意被申请人已支付的 19827.76 元与上述被申请人应支付的工资冲抵，故对申请人要求被申请人支付 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 18 日工资的仲裁请求不予支持。另，申请人要求被申请

人支付 2023 年 9 月 19 日的工资，无事实依据和法律依据，本委亦不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日延长工作时间的加班工资。申请人向本委提供 2023 年 8 月考勤情况表拟证明其主张，该考勤情况表项目一栏显示有 6 月加班（9 月清零）和 7 月加班（10 月清零）等内容，申请人 2023 年 6 月至 8 月加班小时数依次为 11 小时、35.5 小时、40.5 小时，共计结余 87 小时。被申请人庭审中对该考勤表不予确认，但在庭后提交的质证意见对该证据真实性确认并附有申请人 9 月考勤统计表，该统计表显示申请人 6 月加班清零，7 月加班时长 14 小时，8 月与申请人的一致。被申请人主张根据其单位的考勤制度，申请人 2023 年 6 月加班在 9 月清零，2023 年 7 月至 8 月加班因申请人 2023 年 6 月至 8 月有经常迟到、旷工行为，属于其单位考勤制度中第九条中消极怠工情况，不应视为加班。本委认为，如被申请人认为申请人因消极怠工不能及时完成工作不予计算加班时长，其单位在核算申请人加班时长时应剔除相应加班时长，而非在已经公示后对之前的行为进行推翻，故对被申请人的主张本委不予采纳。另，被申请人提供的考勤统计表虽申请人不予确认，但申请人未提供相反证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人出示的考勤统计表。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 2023

年7月至8月延长工作时间加班工资1785.34元（ $3800 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 54.5 \text{小时} \times 150\%$ ）。现申请人同意被申请人已支付的19827.76元与上述被申请人应支付的加班工资冲抵，故本委确认，被申请人已足额支付申请人2023年7月至2023年8月延长工作时间加班工资，对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于未休年休假问题。申、被双方确认申请人2023年应享受年休假天数为6天，未休。申请人主张2020年底离开上一家公司后于2021年3月19日入职被申请人，被申请人未支付其2021年3月19日至2021年12月31日和2023年未休年休假工资。申请人向本委提供广东省社会保险个人缴费证明拟证明其主张。该缴费证明显示申请人社会保险累计缴费年限为89个月，缴纳至2020年8月断开后，由被申请人于2021年4月开始缴纳至2023年8月。被申请人主张申请人2021年年休假已过仲裁时效。经查，申请人2022年9月至2023年8月应发工资依次为：18500元、18500元、18500元、18500元、18500元、18200元、18500元、18450元、18450元、18400元、18300元、18300元，合计221100元。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满十二个月以上的，享受带薪年休假。本案中，申请人自2020年底离开上一家单位后，于2021年3月19日入职被申请人，申请人2021年未达到连续工作满十二个月的条件，不符合享受2021年年休

假的情形。故申请人要求被申请人支付 2021 年年休假的请求，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，结合申请人离职时间，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 18 日未休年休假工资 6777.04 元 $[221100 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times (261 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 6 \text{ 天}) \times 200\%]$ ，现申请人同意被申请人已支付的 19827.76 元与上述被申请人应支付的未休年休假工资冲抵，故本委确认，被申请人已足额支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 18 日未休年休假工资，对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 19 日起至 2023 年 9 月 18 日止存在劳动关系；

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解除劳动合同的经济补偿 30000 元；

三、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 段晓妮

二〇二三年十二月七日

书 记 员 张秀玲