

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〕1459 号

申请人：李丁堂，男，汉族，1992 年 8 月 18 日出生，住址：广东省开平市。

委托代理人：林豪东，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

被申请人：广州域道园林景观设计有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2842 号自编 8 栋自编 D-01 号。

法定代表人：欧阳雪冰，该单位总经理。

委托代理人：练达，男，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人李丁堂与被申请人广州域道园林景观设计有限公司关于确认劳动关系、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。申请人李丁堂及其委托代理人林豪东和被申请人的委托代理人练达到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 8 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 2021 年 4 月 13 日至 2023 年 2 月 4 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 12

月工资 14700 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 72878 元；四、被申请人向申请人出具离职证明；五、被申请人向申请人归还劳动合同原件。

被申请人辩称：一、第一至第三项请求我单位确认双方存在事实劳动关系，我单位认为根据申请人提供的证据 1 及 2 显示是申请人提交解除劳动合同通知书在先，我单位提出解除通知书在后，2 月 1 日送达后即发生效力，申请人提交的预告期我单位认为预告期仅仅是对劳动者的义务，对单位是管理安排及寻找新员工的权利，我单位在安排完毕后要求申请人离职，并无违反法律规定不构成违法解除，是对申请人先前行为的确认，其次，我单位并非违法解除，根据我单位提交的证据，申请人存在旷工请假未经审批外勤未提交申请的情况，并且于 2022 年 12 月 16 日采用欺骗行为使用上网下载的图片虚报身体情况后被拆穿，上述行为严重违反员工手册第三章第 4.1.3 项，第十章第十一条的规定，我单位有权扣除日工资取消期间的绩效，有权随时解除合同不给予经济补偿，因此我单位扣除绩效的行为合法且有理有据，申请人不属于被迫解除的情况，我单位无需支付任何赔偿。对于请求四，如未出具的话我单位同意形成裁判文书后向申请人出具离职证明。对于请求五，合同原件在签订时已经给申请人一份，归还原件不属于劳动争议审理范围理应驳回。综上，请求仲裁庭依法驳回申请人的第二、第三、第五项请求。

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 2021 年 4 月 13 日入职被申请人，岗位为结构总工，每周工作 5 天，每天工作 7.5 小时，钉钉打卡考勤，最后工作日为 2023 年 2 月 4 日，每月 15 日左右通过私人银行账户转账发放上月工资。申请人主张其 2021 年 4 月 13 日至 2023 年 2 月 4 日期间与被申请人存在劳动关系。申请人提交《解除劳务协议通知书》《解除劳动关系通知函》、银行交易明细清单等证据拟证明其主张。其中《解除劳务协议通知书》载明“根据公司与您签订的《劳务协议书》，公司自 2023 年 2 月 3 日起将与您解除劳务关系，终止与您的劳务协议。解除（终止）协议的原因如下：严重违反《员工手册》第三章第 4.4.7 条连续旷工、第十章第 11 条欺诈、蒙蔽行为。请接到本通知后，在 2023 年 2 月 4 日前到人事部办理相关手续”等内容，落款处有被申请人字样的盖章，落款日期 2023 年 2 月 3 日；《解除劳动关系通知函》载明“于 2021 年 4 月 13 日入职贵公司，在公司担任结构总工岗位，因贵公司未及时足额支付劳动报酬和克扣工资，现本人提前 30 天通知贵公司被迫解除劳动关系”等内容，落款处有申请人字样的签名，落款日期为 2023 年 2 月 1 日；银行交易明细清单载明被申请人自 2022 年 1 月起通过私人银行账户向申请人发放工资。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。本委认为，申请人主张其与被申请人存在

劳动关系，并提交了证据予以证明，且被申请人对双方存在劳动关系的期间不持异议，故本委认定申、被双方 2021 年 4 月 13 日至 2023 年 2 月 4 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人仅支付其 2022 年 12 月工资 2300 元，尚剩余 14700 元未发放。申请人还主张被申请人 2023 年 1 月 19 日通过“李某某”私人银行账户转账的 2000 元系奖金。申请人提交银行转账记录、微信聊天记录拟证明其主张。其中中国农业银行交易明细清单显示“李某某”于 2023 年 1 月 16 日、2023 年 1 月 19 日分别转账 2300 元、2000 元；申请人与廖某某、易某某、赵某某、胡某某、朱某某的微信聊天记录载有对方与申请人 2022 年 12 月 27 日及 12 月 29 日进行工作沟通的部分内容。被申请人对银行转账记录、微信聊天记录的真实性均予以确认，但辩称其单位不清楚微信沟通的内容是否为其单位安排的工作，居家办公需要按照员工手册规定进行审批。被申请人主张申请人月工资 17000 元，工资构成为基本工资 4300 元，绩效工资 12700 元，申请人在职期间的工资（除 2022 年 12 月）系按照 17000 元标准固定发放。被申请人还主张申请人 2022 年 12 月 15 日至 16 日、2022 年 12 月 19 日、2022 年 12 月 26 日至 29 日未按照《员工手册》规定提交钉钉审批及履行向上级报备手续，应按旷工处理，因申请人 2022 年 12 月连续旷工，违反公司规章制度，需要扣除该月全部绩效工资，其单位已通过“李某某”账户足额支付申请人 2022 年

12月工资4300元。被申请人提交《员工手册》《〈员工手册〉确认单》、钉钉打卡记录、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中钉钉打卡记录显示申请人2022年12月1日至3日、5日至9日、12日至14日、20日至22日、26日、28日、30日正常打卡，其中19日上班打卡，备注显示旷工1天，20日至22日外勤，备注居家办公，23日缺卡半天，外勤，备注居家办公，26日及28日正常打卡，外勤备注显示居家办公，旷工一天，12月3日显示周六加班8小时；申请人与人事赵某弘的微信聊天记录显示12月16日对方发送“没有居家的证明 是不能算居家”“只能算请假 你有调休你可以继续调休”；《员工手册》第三章第一节考勤管理载明“4. 员工考勤规定 员工考勤实行手机钉钉打卡制及外出考勤审批制。每天打卡记录是员工工作考勤情况的原始凭证，也是公司支付员工工资的唯一依据”“4.1.2 每天要求打2次卡，分别为上班卡、下班卡，员工考勤以钉钉打卡记录为准”“4.1.3 因公外出办事或出差员工，需提前一天在钉钉系统上申请‘外出’或‘出差’，待流程审批后才能认可外出、出差行为。如上班时间外出无申请、登记或部门负责人不认可外出，均按缺勤处理”“补休规定 3.3 加班时长等换为补休时长，各类请假先用加班时长抵扣”等内容；《〈员工手册〉确认单》载明申请人确认签收《员工手册》，落款日期为2021年10月21日。申请人对该些证据的真实性予以确认。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，

当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张被申请人通过“李某某”于2023年1月19日转账的2000元系奖金，但未提交证据予以证明，且申请人亦未有证据证明其与“李某某”之间存在私人债权债务关系，故在其确认“李某某”于2023年1月17日转账的2300元系其2022年12月部分工资情况下，“李某某”于2023年1月19日转账的该2000元款项系工资具有高度概然性，故本委对申请人关于该2000元系奖金的主张不予采纳。其次，被申请人虽主张申请人工资构成为基本工资4300元，绩效工资12700元，但其单位对此并未提交证据予以证明，且其单位确认申请人在职期间(除2022年12月)工资均按照17000元标准固定发放，故本委对其单位该主张不予采纳。又，被申请人虽主张申请人2022年12月因违反其单位规章制度，需要扣除全部绩效工资，但其单位既未提交证据证明双方曾就绩效考核进行过约定、其单位已对申请人进行过考核，亦未提交证据证明其单位将考核结果送达给申请人，故其单位主张需要扣除申请人绩效工资，缺乏依据，本委不予支持。最后，被申请人虽主张申请人2022年12月15日、16日、19日、26日至29日未按照《员工手册》规定提交钉钉审批及履行向上级报备手续，应按旷工处理，但钉钉打卡记录仅显示申请人12月15日、16日、27日、29日未打卡，故本委对其单位主张申请人12月19日、12月26日、28日旷工，依据不足，本委不予采纳。申请人与人事赵某弘的聊天记录显示被申请人因申请人12月16

日“没有居家的证明 是不能算居家”“只能算请假 你有调休你可以继续调休”，结合申请人钉钉打卡记录显示申请人2022年12月3日加班8小时的记录，故本委酌按申请人2022年12月16日调休处理。又，申请人虽主张其2022年12月27日、29日因新冠病毒身体不适而居家办公并已报备，但其提交的其与同事间的聊天记录仅能证明双方曾就工作问题进行过相关讨论，未有证据证明其该两日居家办公有履行钉钉审批及履行向上级报备手续，因申请人未提交充分有效证据证明其主张，其应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。综上，结合本委认定事实和证据，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2022年12月工资差额10550.57元（ $17000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 19 \text{ 天} - 4300 \text{ 元}$ ）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年2月3日向其发出《解除劳务协议通知书》而解除双方劳动关系，被申请人应支付其违法解除劳动关系的赔偿金。申请人还主张其离职前月平均工资为18219元。被申请人主张其单位于2023年2月1日收到申请人发出的《解除劳动关系通知函》而解除劳动关系，其单位不存在未足额支付工资的情形，故其单位不应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。被申请人还主张申请人离职前月平均工资为17000元。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张其离职前月平均工资为

18219 元，但申请人庭审中陈述其月工资固定 17000 元，且结合申请人提交的银行交易明细可知，申请人每月领取的工资并未有超过该工资标准的数额，故因申请人对其该主张未提交充分有效的证据予以证明，本委对其关于离职前月平均工资之主张不予采纳，并据此采纳被申请人关于申请人离职前月平均工资为 17000 元之主张。其次，申请人虽主张其于 2023 年 2 月 3 日收到被申请人发出的《解除劳务协议通知书》而离职，但劳动关系解除权属于形成权，以一方当事人作出意思表示并到达对方即为生效，由此认定彼时之解除行为已发生法律效力，本案被申请人于 2023 年 2 月 1 日收到申请人当面发出的《解除劳动关系通知函》，由此可知申请人发出解除劳动关系通知的时间早于被申请人，双方劳动关系的解除系以申请人行使解除权而实现，劳动关系因申请人的该意思表示已发生实际解除的法律效果，即使被申请人对申请人作出的解除决定不认可，也不能改变或否认该解除权带来的实质法律后果。最后，如前所述，被申请人确存在未足额支付申请人 2022 年 12 月工资的情形，故申请人以此为由提出被迫解除双方劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿的情形，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 34000 元（17000 元×2 个月）。申请人本案请求为违法解除劳动合同赔偿金，但因经济补偿与赔偿金

同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人赔偿金，但应支付申请人上述经济补偿。

四、关于出具离职证明问题。本委认为，被申请人未提供证据证明其单位已为申请人出具离职证明，其单位应承担举证不能的不利后果，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具离职证明。

五、关于归还劳动合同原件问题。申请人主张申、被双方签订书面劳动合同后，被申请人未给予其一份劳动合同原件，其要求被申请人归还其劳动合同原件。本委认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张被申请人应归还其劳动合同原件，但其并未提交证据证明双方签订书面劳动合同后被申请人未给予其劳动合同原件，其应承担举证不能的不利后果。又，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条规定，用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正，因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，申请人主张的要求被申请人归还其劳动合同原件不属于本委处理的劳动争议范畴，本委不予调处。综上，本委对申请人要求被申请人归还其劳动合同原件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》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十七条、第五十条、第八十一条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 4 月 13 日至 2023 年 2 月 4 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解除劳动合同的经济补偿 34000 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 2022 年 12 月工资差额 10550.57 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具离职证明;

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 宋 静

二〇二四年三月七日

书 记 员 陈柳萍