

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕1740-2号

申请人：姚家樑，男，汉族，1996年4月27日出生，住址：广东省珠海市香洲区。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广东合生信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2429号首层自编408房。

法定代表人：吕修兰，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：黄春菊，女，广东椎轮律师事务所律师。

申请人姚家樑与被申请人广东合生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。申请人姚家樑及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人黄春菊到庭参加庭审。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19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金56000元。申请人本案共提出3项仲裁请求，另有2项请求涉及终局

裁决。

被申请人辩称：申请人多次迟到违反公司考勤管理制度，且绩效考核不达标、不胜任工作岗位，我单位方解除劳动关系，故不应支付解除劳动关系赔偿金。即便应支付赔偿金或补偿金，计算基数亦应以申请人实际工资为准，申请人工资并非固定每月14000元。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年3月19日入职案外人安徽盛本信息科技有限公司（以下简称“安徽盛本”），于2023年4月1日入职被申请人，每周工作5.5天，每天工作8小时，刷脸打卡考勤，被申请人每月30日前通过公司银行账户转账发放申请人上个月工资，被申请人于2023年12月28日以申请人“不胜任工作岗位”及“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”为由解除劳动关系，申请人最后工作日为2023年12月28日，被申请人有为申请人参加社会保险，其中2023年8月至2023年12月社会保险费、住房公积金个人部分金额分别为540.8元/月、115元/月，申请人于2024年1月11日已收到2023年8月至2023年10月期间工资13027.4元、12711.94元、13247.31元。申请人主张自2022年6月起其月工资固定为14000元，被申请人于2023年12月28日违法解除双方劳动关系，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

14000 元。申请人提交《劳动合同》《劳动关系变更协议》《广东省社会保险个人参保证明》《解除劳动关系（合同）通知书》、中国银行交易明细等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明劳动合同期限为 2023 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 1 日，申请人岗位为前端开发工程师，工作时间为每日工作 8 小时，每周工作 5.5 天，落款处有被申请人字样的签章及申请人字样的签名；《劳动关系变更协议》载明安徽盛本与被申请人及申请人三方达成协议，自 2023 年 4 月 1 日起，申请人与安徽盛本的劳动关系终止，与被申请人建立劳动关系，申请人在安徽盛本的工龄计算时间为 2022 年 3 月 19 日，被申请人同意将申请人在安徽盛本的工作年限计入到其单位工作年限，落款处有安徽盛本和被申请人的盖章及申请人的签名；《解除劳动关系（合同）通知书》载明被申请人于 2023 年 12 月 28 日因申请人“不胜任工作岗位”及“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”而解除劳动关系，落款处有被申请人字样的签章，落款日期为 2023 年 12 月 28 日；《广东省社会保险个人参保证明》载明被申请人 2023 年 4 月至 2023 年 12 月为申请人参加社会保险，中国银行交易明细载明被申请人于 2023 年 7 月 13 日、2023 年 8 月 21 日、2023 年 10 月 21 日、2023 年 11 月 25 日向申请人转账数额分别 13164.88 元、13364.88 元、13005.25 元、13059.47 元，于 2024 年 1 月 11 日转账 13027.4 元、12711.94 元、13247.31 元。被申请人对以上证据的真实性均予以确认。被申请人主张申请人

月工资标准为基本工资 2300 元左右+加班工资+保密费 100 元/月+绩效奖+工龄奖，保密费不固定，每月总工资亦不固定，因申请人“不胜任工作岗位”及“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”，其单位于 2023 年 12 月 28 日解除双方劳动关系，其单位不应支付解除劳动关系的经济补偿或赔偿金。被申请人还主张申请人离职前月平均工资为 13694 元。被申请人提交薪资确认单、薪资表、银行业务明细对账单等证据拟证明其主张。其中薪资确认单载明申请人部门为研发管理中心，职务为前端开发工程师，入职时间为 2022 年 3 月 19 日，薪资标准为基本工资 2300，加班工资 5440，保密费 100，绩效奖 3360，税前工资合计 11200，员工签字处有申请人字样的签名；薪资表载明申请人 2023 年 2 月至 2023 年 12 月每月总工资 13720 元，薪资构成包含基本工资、加班工资、保密费、绩效奖、工龄奖等内容，其中基本工资在 2198 元至 2300 元不等，保密费、绩效奖每月亦非固定数额；银行业务明细对账单载明被申请人 2023 年 7 月起向申请人转账。申请人对银行业务明细对账单的真实性予以确认，对薪资确认单及薪资表的真实性均不予确认，辩称薪资确认单上的签名并非其本人所签，其在职期间从未见过被申请人提交的该薪资表。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。被申请人主张申请人月工资标准为基本工资 2300 元左右+加班工资+保密费（100 元/月左右）+绩效奖+工龄

奖，保密费不固定，每月总工资也不固定，但其单位提交的薪资表载明申请人每月总工资固定为 13720 元，此与被申请人庭审中所主张相矛盾，且薪资表中未有申请人签名确认，而申请人当庭对该薪资表亦不予确认，故本委对被申请人提交的该薪资表不予采纳，因被申请人未能提供充分有效证据证明其单位该主张，应承担举证不能的不利后果，因此，本委对其单位该主张不予采纳。其次，申请人主张其月工资固定为 14000 元，结合申请人提交的银行交易明细清单及申请人社会保险及住房公积金缴纳情况，本委采纳申请人关于其月工资标准的主张。再次，双方对申请人的月平均工资存有争议，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人的工资情况负举证责任，现被申请人未能提供充分有效证据予以证明，应承担举证不能之不利后果，故本委采纳申请人主张之月平均工资。最后，本案双方劳动关系系被申请人行使解除权而实现，故参照《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）第四十四条之规定，用人单位解除劳动关系的，应对解除事由承担举证责任。被申请人虽主张申请人不胜任工作岗位而解除，但并未提交其单位与申请人约定过考核标准及对申请人进行过考核的证据，亦未提交因申请人不能胜任岗位工作而对申请人进行培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的证据。又，被申请人虽主张因申请人“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”而解除劳动关系，

但未提交证据予以证明，故因被申请人对其单位最终作出解除劳动关系之事由并未提交充分有效的证据予以证实，其单位应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人解除与申请人之间的劳动关系，缺乏合法依据，属于违法解除。另，从申请人提交的《劳动关系变更协议》及本委认定事实可知，被申请人承接申请人在安徽盛本的工龄，而被申请人未举证证明安徽盛本已支付申请人解除劳动关系的经济补偿，其单位应承担举证不能的不利后果。综上，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关系赔偿金 56000 元（14000 元×2 个月×2 倍）。

申请人的另 2 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕1740-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》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）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

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 56000 元。

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 宋 静

二〇二四年三月二十八日

书 记 员 林婉婷