

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〕2112 号

申请人：洲际展览（广州）有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 8 号 1819 房。

法定代表人：高滢。

委托代理人：陈泽璇，女，该单位员工。

被申请人：杨敏瑜，女，汉族，1972 年 12 月 25 日出生，住址：广州市越秀区。

申请人洲际展览（广州）有限公司与被申请人杨敏瑜关于赔偿损失等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人陈泽璇和被申请人杨敏瑜到庭参加庭审。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 2 月 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人退回申请人多付工资 3452.79 元；二、被申请人赔偿申请人审核高铁票假票报销 1624 元；三、被申请人赔偿申请人推迟辞退试用期员工工资 2700 元；四、被申请人

赔偿申请人预订宾馆工作犯错产生 10 个房间损失 3800 元。

被申请人辩称：一、本人在考勤系统提前提出申请，并口头与领导沟通调休理由，已在系统得到批准，考勤记录亦获得批准。二、本人为行政主管，项目报销款和把控系项目经理及财务人员负责，本人不了解项目报销的详细情况。三、本人依照合法工作流程办理员工辞退，不存在工作过失。四、本人曾协助项目经理预定酒店，预定酒店的相关内容完全依照项目经理的要求。

本委查明事实及认定情况

一、关于多付工资问题。申请人主张被申请人 2023 年 9 月后共早退 30 天，每天早退 1 小时，共早退 30 小时，其中 2023 年 10 月早退 5 小时，2023 年 11 月早退 11 小时，其中 2023 年 11 月 23 日前早退 9 次，但被申请人利用职务之便对考勤数据进行造假，导致其按照全勤向被申请人支付足额工资，根据规章制度规定，早退按照 3 倍计算扣发工资，故要求被申请人返还额外领取的工资。经查，申请人提供的考勤记录显示被申请人 2023 年 10 月共有 5 次下班考勤时间早于 18 时，对应的考勤时间为蓝色，而蓝色显示的内容为“早退”；微信聊天记录载明被申请人于 2023 年 11 月 23 日表示“我在 11 月里头调休了 6 次，都是早退了 1 小时……我都是完成好工作才去调休的，请会长谅解”，对方回复“以后不能这样调休了”。被申请人对

申请人指称的早退不予认可，反驳称其在考勤系统已提出调休申请，且已得到批准，若调休申请未得到审批通过，考勤系统则会显示为旷工。被申请人提供考勤记录拟证明申请人所述的2023年10月和2023年11月早退记录已为“调休”，且该考勤记录已经员工签名确认。申请人对此不予认可，辩称被申请人提供的考勤记录与事实不符，被申请人利用职务之便将早退变更为调休，其申请的调休并未得到审批通过。申请人提供考勤得力e+申请记录予以证明。庭审中，申请人登录考勤系统展示其所提供的考勤记录及考勤得力e+申请记录原始载体。被申请人则主张，申请人将其申请调休且被批准的记录予以删除。另查，被申请人另案提供的工资条显示其2023年10月工资为5756.41元；2023年11月考勤表显示其共“调休”11次，其中2023年11月23日及2023年11月24日共“调休”2次。本委认为，申请人提供考勤记录载明被申请人2023年10月存在5次下班打卡时间早于18时的记录，而该考勤记录显示该5次考勤行为属“早退”。被申请人虽对该证据不予确认，但申请人当庭登录考勤系统，操作结果显示考勤系统所反映的考勤记录与申请人提供的证据相吻合。由于申请人在庭审过程中已出示原始载体以供核对，被申请人未能提供相反证据对此予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。另，被申请人虽主张其调休申请已获审批同意，然其未能提供证据对此加以证明，

且在申请人提供考勤得力 e+ 申请记录原始载体以证明被申请人调休未得到审批通过的情况下，被申请人仅凭自身主张无法有效证明自述事实的客观存在，亦不能以单方陈述而免除应尽之举证义务，进而无法当然否定申请人已提供原始载体予以核对的证据之证明效力。因此，被申请人虽提供考勤记录拟证明其 2023 年 10 月和 2023 年 11 月早退记录已为“调休”，但因该证据并无原始考勤记录加以佐证，且如前所述，缺乏证据证明其调休申请已获批准，故在未有充分证据证明申请人删除已审批通过的调休申请的情况下，被申请人该项主张依据不足，难以采信。综上，鉴于被申请人提供的现有证据不足以对其当庭主张予以证明，故本委对其关于 2023 年 10 月早退的抗辩意见不予采纳，据此采信申请人之主张，认定其在 2023 年 10 月存在早退事实。劳动报酬系劳动付出的对价，劳动者领取劳动报酬应以提供实际劳动为前提。本案中，本委根据举证责任及查明的证据已认定被申请人于 2023 年 10 月存在早退 5 小时的情形，故根据权利义务对等原则，其不应获得早退期间的工资，否则有违公平合理原则。另，申请人未提供证据证明被申请人在 2023 年 10 月前存在早退的行为，加之微信聊天记录显示申请人在知悉被申请人 2023 年 11 月早退的情况下，告知日后不得如此调休，但并未对该月调休行为进行实际处理，由此表明，其对被申请人以调休方式调整 2023 年 11 月 23 日前早退的行为应系认可态度，故本委据此认定被申请人 2023 年 11 月存在未经批准

早退 1 次。申请人虽主张规章制度规定早退需扣除三倍工资，但如前所述，劳动报酬与劳动付出相对应，如若劳动者未按时提供劳动，其不具有领取缺勤期间工资，用人单位则无需承担此期间劳动报酬的支付义务，但现行劳动法律明令禁止克扣劳动者工资的行为，故申请人该项主张明显与法相悖，本委对此不予采纳。据此，被申请人应退还申请人 2023 年 10 月额外发放的工资 198.5 元 $[5756.41 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times (5 \text{ 小时} + 1 \text{ 小时})]$ 。

二、关于报销款问题。申请人主张被申请人负责对报销凭证的核对及审核，在审核完毕后交由领导批款，但其在统计团队项目报销费用时，将高铁假票作为报销凭证，且审批通过不符合报销数额的金额，造成报销损失 1624 元。被申请人对此辩称，项目经理提出的报销数据与报销票据数额一致，每个项目均有项目经理和总经理审批，其并不负责报销数据的最终审核。本委认为，双方当事人对票据报销流程存在争议，而该争议涉及责任主体的认定。本案中，双方虽对被申请人在票据报销流程中所处的地位及所起的作用存有争议，但依查明的事实可知，不论被申请人系负责报销费用的数据审核，抑或系对报销票据真伪的核实，其在对相关票据报销费用审核后，仍需提交至上一级负责人对费用进行批款。由此表明，被申请人的审核行为并非报销费用发放的最终环节，在其对相关费用审核后，亦需再经上级负责人审批，相关报销费用方可予以发放。因此，本

案查明的事实显示，申请人报销费用的审批流程并非仅系被申请人单一流程，而系具有多层级、多环节的审核流程，故在此情况下，申请人将报销虚假票据的责任完全归咎于被申请人，明显系过分加大被申请人在整个审批流程的审核义务，同时亦人为免除其他环节人员的相应责任，更系忽视其作为用人单位在此过程中的审慎及监督责任，该行为有违公平原则，不甚合理。因此，鉴于申请人未能提供充分证据证明费用报销审核流程的具体行为标准和要求，且无法证实各个环节人员的相应责任范围，故未能有效证明被申请人在此费用报销过程中具有主要的过错责任。遂本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于试用期员工工资问题。申请人主张其要求被申请人通知单位实习生在 2023 年 12 月无需再上班，但被申请人并未落实该项工作，导致实习生在 2023 年 12 月继续返岗上班，致使单位额外支付此期间工资。被申请人辩称该实习生合同期限于 2023 年 12 月 25 日期满，其已告知部门经理，辞退员工需具有依据，部门经理则向其表示实习生刚出差返回单位，需要时间处理后续工作，后经与实习生沟通，该实习生工作至 2023 年 12 月 8 日而提前离职。本委认为，用工关系建立的主体系劳动者与用人单位，实习生与用人单位建立的实习关系虽与劳动关系存在区别，但主要区别体现在法律关系的性质差异，二者相似之处在于，实习生同样系通过为用人单位提供劳动获取劳

动报酬，用人单位则通过占有、使用及支配实习生的劳动而享受相应的劳动成果。据此，实习生虽未在2023年12月前结束实习，但不可否认申请人在此后继续享受实习而带来的劳动成果，故基于权利义务相对等原则，申请人向实习生支付此后实习期间劳动报酬并无不当。至于申请人指称被申请人未按要求通知实习生提前结束实习关系的问题，由于与实习生建立实习关系的主体为申请人，故如若实习生于2023年12月后继续在单位上班，申请人作为享受劳动成果的主体，理应知悉实习生依然在职的情况。若申请人对实习生此后继续提供劳动的行为不认可且不接受，自可安排其他人员通知实习生提前结束实习期，而非必须由被申请人作为与实习生沟通提前离职的当事人。因此，申请人在2023年12月后继续留任实习生且支配其劳动力，可视为其对实习生在此后提供劳动的认可和接受，其现要求被申请人赔偿延迟辞退而产生的工资依据不足，本委不予支持。

四、关于订房损失的问题。申请人主张被申请人未按要求订房，导致浪费十间房房费。被申请人则主张，其协助项目经理订房，负责与酒店洽谈房间价格，但最终订房的类型及房间数量均由项目经理把握，其对此无法把控。申请人反驳称，被申请人熟悉订房操作流程，且其已告知被申请人订房要求。本委认为，认定被申请人未按要求订房，从而造成订房费用损失的前提，首先在于申请人已明确告知被申请人订房的总数量及

订房的类型，由此方可进而判定被申请人系否未按要求履行订房职责。本案中，申请人虽主张被申请人未按要求订房造成房费的损失，但现有证据无法证明申请人已明确告知被申请人需订房的具体数量，故在缺乏证明订房总量的情况下，则未能判断被申请人实际订房的数量已超出申请人的要求，故而不能证实被申请人未按要求履行订房职责。因此，由于上述首要前提未能得到有效证明，遂缺乏证据证明申请人存在工作失职的事实，或订房数量超出实际需求而产生的额外房费之过错责任在于被申请人。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性退还申请人 2023 年 10 月额外发放的工资 198.5 元；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

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

二〇二四年四月十九日

书 记 员 刘轶博