

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〕1907 号

申请人：潘科材，男，黎族，1990 年 1 月 8 日出生，住址：湖南省万宁市。

被申请人：广州故新智能科技有限责任公司，住所：广州市海珠区新港中路 397 号自编 79 号 201 房。

法定代表人：朱乐为，该单位总经理。

委托代理人：乃桂丹，女，该单位 HRBP。

申请人潘科材与被申请人广州故新智能科技有限责任公司关于工资、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。申请人潘科材和被申请人的委托代理人乃桂丹到庭参加庭审。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 1 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 47542 元；二、被申请人支付申请人代通知金 23771 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 26 日工资

20800 元。

被申请人辩称：一、我单位在招聘要求上已写明申请人所在岗位需要学信网可查询的本科学历，并在入职时提供相应的本科学位证书，但申请人一直拖延至离职均未按期提交，故我单位认为申请人存在学历造假及欺诈事实，导致我单位在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同，且申请人工作经历和工作能力造假，在亚信科技的入职时间与简历上所写时间完全不符，工作中存在重大失误，严重失职，并在工作中从事与工作无关的事情，申请人在职期间严重违反我单位的规章制度，综上，我单位系与申请人合法解除劳动关系，无需支付赔偿金。二、我单位解除与申请人的劳动关系合法，过错方为申请人，我单位无需支付代通知金。申请人 2024 年 1 月的工资我单位已支付，申请人该项请求我单位不同意。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 6 月 27 日入职被申请人，任职开发工程师，双方有订立书面劳动合同，每周工作 5 天，通过企业微信打卡考勤，转正后底薪 20000 元/月+绩效 6000 元/月，绩效有不同的档次，A+是 100%，A 是 85%，B 是 60%，C 是 0%，每个月由申请人直属领导考核打分，申请人于 2024 年 1 月 26 日离职，被申请人已支付申请人 2024 年 1 月工资 12745.29 元。上述事实有双方确认的劳动合同、银行流水、

离职证明、企业微信聊天记录等予以证明。被申请人主张，申请人2024年1月绩效考核为0，故无绩效，且申请人上班期间长时间从事与工作内容无关的个人事情，视为无故缺勤，至少累计超过1天，按照其单位规定扣除申请人3天事假。被申请人向本委提供工资单、员工手册、申请人个人主页拟证明其主张，其中，工资单显示申请人月薪标准20000元，等级C，应出勤22天，实际出勤15.5天，事假3.5天，缺勤工资5909.09元；个人主页显示申请人2024年1月15日、16日在个人主页登记的相关代码。申请人确认员工手册及个人主页，对工资单不予确认，表示其该月事假为0.5天，其个人主页的代码都很短，是其个人工作的记录和积累，不存在违纪行为。申请人主张被申请人应支付2024年1月绩效6000元，事假应仅扣0.5天。本委认为，根据申、被双方确定的绩效考核方式和标准，申请人直属领导对申请人该月的考核打分为“0”，按照绩效档次，申请人未达到享受2024年1月绩效的条件，故被申请人无需支付申请人该月绩效工资，但被申请人扣取的申请人3.5天事假工资，被申请人仅以其单位认为的申请人工作时间从事与工作无关的内容视为申请人无故缺勤，在申请人对此不予确认，且被申请人未提供考勤记录或请假申请等其他证据予以证明的情况下，本委对被申请人关于扣取申请人3天事假的主张不予采纳，结合申请人确认的请事假0.5天，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2024

年1月工资差额2758.62元（20000元÷21.75天×3天）。

二、关于赔偿金、代通知金问题。经查，2024年1月26日被申请人向申请人出具《劳动合同解除通知书》，该通知书显示，因申请人在面试入职流程提供的简历以及所述工作履历存在造假，入职后无法胜任工作，多次工作严重延期，解除与申请人之间的劳动合同。被申请人向本委提供申请人投递的简历、亚信科技（中国）就职时间、员工登记表及入职要求、微信聊天记录、员工手册拟证明其上述主张，其中申请人投递的简历显示岗位基本均是Java开发工程师，亚信科技（中国）有限公司（以下简称“亚信公司”）的工作时间为2012年7月至2016年9月；亚信科技（中国）就职时间，显示申请人2014年2月3日入职，2015年10月8日离职。申请人对亚信公司入职时间不确认，但该证据的岗位、离职时间确认，表示其入职时不是与亚信公司签订的，是转正后与其签订的劳动合同，但具体的转正时间已不清楚，对其余证据均确认。申请人主张，其在入职时已告知被申请人没有学位证书，且在被申请人2024年1月要求提供成绩单后已向学校申请。本委认为，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，对劳动者享有知情权，可以了解劳动者的学历、履历等，以保障劳动成果，提高经营效益。申请人所写的在亚信的工作时间（2012年7月至2016年9月），与被申请人核实到的申请人在该单位的工作时间（2014年2月3日入职，2015年10月8日离职）不符，申请人确认在亚信公司离职时间

为 2015 年 10 月 8 日，此与其简历中的离职时间自相矛盾，且无论申请人入职时间如何，从申请人所确认的离职时间已可证明其在案外单位工作年限存在虚假并有可能使被申请人对其工作经验造成误判，在一定程度上决定双方劳动关系的建立与否。而如实提供与劳动合同相关的个人履历，是作为一名劳动者应自觉遵守的职业操守，申请人未如实提供履历信息的行为违反了订立劳动合同应遵循的诚实信用原则，被申请人依此解除与申请人之间的劳动合同，应属合法，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条之规定，对申请人要求被申请人支付解除劳动合同赔偿金的请求，本委不予支持。另，申请人要求被申请人支付代通知金的请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形，故对申请人该项仲裁请求，本委亦不予支持。

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》第三条、第八条、第二十六条、第三十九条，《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，被申请人一次性支付申请人 2024 年 1 月工资差额 2758.62 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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

二〇二四年四月十九日

书 记 员 林伟仙