

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〕2940号

申请人：吴焕镇，男，汉族，1994年6月11日出生，住址：广东省海丰县。

委托代理人：陈虹，女，北京市百瑞（深圳）律师事务所律师。

委托代理人：谢娇，女，北京市百瑞（深圳）律师事务所律师。

被申请人：设研院设计（广州）有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路368号18层自编1802单元。

法定代表人：陈红克，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：陆景怡，女，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：彭炜铃，女，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人吴焕镇与被申请人设研院设计（广州）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。申请人吴焕镇及其委托代理人陈虹、谢娇和被申请人的委托代理人陆景怡、彭炜铃到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年4月16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合同赔偿金85722.98元；二、被申请人支付申请人2021年9月2日至2024年2月29日未休年休假工资15765.15元。

被申请人辩称：第一，我单位的员工手册已向申请人送达及培训，且申请人已签字确认，该员工手册具有法律约束力，其应根据员工手册约定有关考勤的相关事项进行上下班。我单位于2024年2月发现申请人在已打卡的情况下实际并未出现在我单位工作，经查看完整监控录像及与其他员工核实后发现申请人在2023年6月开始存在虚假打卡的情形。申请人在2023年10月至2024年2月期间长期存在要求他人代打卡，伪造出勤记录的行为，说明其存在多次迟到早退、旷工的行为，恶意欺瞒公司，致使我单位按照全勤支付工资，造成我单位损失。申请人的行为违反员工手册、职业道德、劳动纪律、违背劳动者的忠诚义务，属于严重违纪，我单位有权根据法律法规及员工手册规定，对申请人进行解除，我单位无需支付赔偿金。第二，申请人主张2021年9月2日至2022年12月31日年休假工资已过仲裁时效，其无权主张，且申请人在2021年、2022年春节均休假15天左右，早已超过法定的年休假期，故申请人已休完其应享有的年休假。而申请人应享有的2024年年休假不足一天，我单位已支付申请人2023年的未休年休假工资

5833.38 元，请求仲裁庭驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2021 年 9 月 2 日入职被申请人处，任高级视觉设计师，被申请人于 2024 年 2 月 29 日向其发出《解除劳动合同通知书》与其解除劳动合同。被申请人确认申请人主张的入职时间、岗位及离职时间，并主张因申请人在职期间存在委托他打卡，虚构考勤记录，多次出现迟到早退、旷工的情形，故其单位与申请人解除劳动合同。被申请人提供监控视频、录音、考勤记录、《员工手册》及员工手册签收回执拟证明上述事实。被申请人提供其单位员工陈某与吴焕镇的录音文件显示，申请人承认其存在代打卡的行为，从去年 4、5 月开始，其将另外一个手机放在公司，在其本人不在公司的情况下，让同事帮忙代打卡，其解释称代打卡系因前一晚加班较晚，其不想经过审批流程申请第二天晚点上班，所以第二天直接让同事帮忙代打卡，其多数在 10 时 30 分前到达公司；对方对此不予认可，主张申请人存在半天未回公司上班的情形，并举例“……比如说昨天的情况，你其实是没上班，中午 12 点以后才来，但是你 9 点前就已经打卡了，这是一种情况。第二种情况是什么？你那天压根都没来，有人帮你打卡。”申请人对此回复“我这个应该是，我觉得应该没有这个情况，我有的话也跟黄老师请过假，在微信上，之前。”被申请人提供的《员工手册》载述，“10. 辞退（解

除劳动合同)：员工如有严重违纪行为，公司将对其进行辞退，严重违纪行为包括但不限于如下行为：……10.1.1 连续 30 天内迟到或早退六次及以上者；10.1.2 连续旷工 2 天(含)及以上，或一个月内累计旷工 3 天(含)及以上，或一年内累计旷工 6 天(含)及以上的；10.1.3 委托他人為自己打卡或替他人打卡的……”

被申请人提供的员工手册签收回执载有申请人的签名。申请人对被申请人提供的上述证据的真实性予以认可，并确认其在 2023 年开始存在委托同事代打卡的行为，但委托他人代打卡系因被申请人的考勤制度不合理及存在加班的情况，其为了满足被申请人的考勤要求，不得已才要求同事代为打卡。申请人不确认其当时查阅员工手册内容是否与被申请人所提交的员工手册内容一致。被申请人当庭出示申请人曾在办公系统中查阅、进行员工手册培训及考试的记录。本委认为，首先，根据查明事实可知，申请人自 2023 年起确实存在委托他人代打卡及迟到的情况，虽其以被申请人考勤制度不合理及其存在加班等作为其代打卡行为的抗辩理由，但申请人知悉被申请人存在加班后第二天可晚到岗的审批流程，据此可知，申请人加班系可获得相应的调休时长抵扣第二天工作时长。因此，申请人以加班时长作为其委托他人代打卡作为抗辩理由，缺乏合理性。如若申请人对被申请人的加班安排或考勤制度存有不滿或持不同意见，其应当向被申请人提出异议，而其未提供证据证明其曾对自身的工作时长及被申请人的考勤制度提出异议，故该抗辩理由缺乏事实基础。因此，即便申请

人对被申请人的规章制度或考勤制度存有异议，其应当寻正当途径告知被申请人，而非以此作为其委托他人打卡的合理理由。其次，申请人虽主张其不认可其查阅及签收《员工手册》内容与被申请人所提供的相吻合，但被申请人已举证证明申请人已在员工手册签收回执上签名，并提供证据证明曾向申请人发送该员工手册及进行相应的培训、考试，而申请人未能提供证据加以反驳，其需承担举证不能的不利后果，故本委认为被申请人已履行规章制度的告知义务。加之，即便申请人不知悉被申请人相关的规章制度，申请人作为劳动者，其应当在履行劳动义务过程中遵守劳动纪律、职业道德及用人单位的规章制度，遵循诚实信用原则。申请人委托他人代打卡及迟到的行为属于无视劳动纪律的表现，亦违反职业道德及诚实信用原则。如本委认定被申请人系违法解除双方的劳动合同，此助长了迟到、早退等无视劳动纪律的行为，亦系对其他劳动者起到不良的示范作用，以及对被申请人作为用人单位的自主用工管理权进行束缚，也不利于和谐劳动关系的构建。综上，鉴于申请人存在多次迟到及委托他人代打卡严重违反劳动纪律的行为，被申请人据此解除与其之间劳动合同并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故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。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，其在职期间从未休过年休假，故被申请人需支付应休

未休年休假工资。被申请人确认申请人每年应休年休假为5天，但主张申请人的部分年休假已过时效，且其单位在每年春节放假期间会安排申请人休年休假，并于2024年3月已向申请人发放2023年年休假工资5833.33元。被申请人提供工资明细表拟证明上述事实。该工资明细表显示，申请人2024年1月及2024年2月基本工资均为2300元、岗位津贴均为11700元、社会保险个人缴纳部分费用均为547.24元、住房公积金个人缴纳部分均为115元，2024年1月、2024年2月考勤扣款分别为2916.67元、700元，2024年1月实付工资10151.16元，2024年2月实付工资12430.92元，年休假工资5833.33元。申请人主张被申请人于2024年3月1日向其发放的工资仅包含2024年1月及2024年2月工资，其中未包含年休假工资。在庭审中，申请人主张其每周工作5天，每天工作8小时。被申请人主张其单位实行大小周工作制。经查，被申请人提供的考勤表显示，申请人的考勤记录与被申请人所主张的实行大小周工作制相吻合。申请人对该考勤表的真实性予以认可。本委认为，首先，由于被申请人在本案中以该仲裁请求超过仲裁时效作为反驳事由予以抗辩，而申请人未提供证据证明本案关于2023年之前的年休假工资仲裁时效存在中止或中断等法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，本委认为申请人要求2023年之前的年休假工资之仲裁请求已超过仲裁时效，本委对此不予支持。其次，根据《企业职工带薪年

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，申请人在2024年1月1日至2024年2月29日期间应休未休年休假天数0天 $[(31\text{天}+29\text{天})\div 365\text{天}\times 5\text{天}]$ ，取整。因此，申请人要求被申请人支付其2024年1月1日至2024年2月29日期间应休未休年休假工资，缺乏法律依据，本委不予支持。再次，申请人主张其每周工作5天，但被申请人提供的证据与其主张之事实不符，其未能提供证据对其自身主张加以佐证，故其需承担待证事实举证不能的不利后果，遂本委采纳被申请人关于大小周工作制之主张。再者，被申请人已提供证据证明其单位已向申请人支付2023年度的年休假工资，虽申请人对此不予认可，但其未能提供证据对被申请人该项主张予以反驳，故申请人需承担举证不能的不利后果。经核算，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，申请人2023年1月1日至2023年12月31日期间的应休未休年休假工资为5436.89元 $[(2300\text{元}+11700\text{元})\div 25.75\text{天}\times 5\text{天}\times 200\%]$ 。因此，被申请人已足额支付申请人2023年1月1日至2023年12月31日期间的应休未休年休假工资，现申请人再次要求被申请人支付该期间的应休未休年休假工资，缺乏事实依据，本委不予支持。

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、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一

条、第十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年六月十四日

书 记 员 林婉婷