

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〕3260 号

申请人：刘宜政，男，彝族，1997 年 7 月 3 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：海南君海网络科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区新港东路 2429 号首层自编 274 房。

负责人：丁力，男，该单位总经理。

委托代理人：陈炯，男，该单位员工。

申请人刘宜政与被申请人海南君海网络科技有限公司广州分公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘宜政和被申请人的委托代理人陈炯到庭参加庭审。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 5 月 10 日向本委申请仲裁，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 23 日工资 7816 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 4 日清明节加班费 1379 元；三、被申请人支付申请人 2024

年3天年休假工资2758元；四、被申请人支付申请人代通知金10000元；五、被申请人支付申请人违法解除赔偿金40000元；六、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位已向申请人发放2024年4月工资，无需再向其支付。二、申请人加班可换取调休时间，申请人的调休时间仅剩1小时，即折算为加班费61.3元。三、申请人已无年假，我单位无需向其支付年假补偿金。四、我单位未合法解除，无需向申请人支付违法解除赔偿金以及代通知金。五、我单位已向申请人出具相应的离职证明材料，无需再另行向其出具离职证明。

本委查明事实及认定情况

申请人与被申请人均确认以下事实：申请人与被申请人签订了劳动合同，申请人于2022年4月26日入职被申请人处，担任市场推广、广告投放专员，试用期满转正后至2023年11月工资为9000元/月，2023年12月开始工资调整为10000元/月，约定的工作时间为每周工作5天，每天工作7.5小时，于2024年4月23日离职。

一、关于工资及加班工资问题。申请人庭审中确认其关于工资及2024年清明节加班工资的仲裁请求款项已经收到，且认可被申请人发放的数额。本委认为，申请人认可被申请人已发放了2024年4月1日至2024年4月23日工资及2024年4月

4 日清明节加班工资，构成当事人对事实的自认，故本委对申请人该两项仲裁请求不予支持。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应休 5 天年休假，2024 年度仍有 3 天年休假未休，并主张其在被申请人处工作两年，两年共有 10 天年休假，被申请人统筹安排休了共 7 天，休的 7 天属于 2022 年至 2023 年的年假，故要求被申请人支付 2024 年度 3 天未休年休假工资。被申请人则主张申请人 2023 年、2024 年均已休完年假，并提供考勤后台系统截图作为证据拟证明其主张。经查，该考勤后台系统截图显示申请人剩余年假为 0。另查，申请人确认其在入职被申请人前，在上一家用人单位的离职时间为 2022 年 3 月。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工连续工作满 12 个月以上的享受带薪年休假，而申请人于 2022 年 4 月 26 日入职被申请人处，其自认在上一家用人单位只工作至 2022 年 3 月，故在入职被申请人之时并非无缝连接地连续工作满 12 个月，工作中断了至少二十多天，申请人于 2023 年 4 月 25 日才连续工作满 12 个月，即申请人于 2023 年 4 月 26 日起才享有年休假，2022 年 4 月 26 日至 2023 年 4 月 25 日期间在法律上并不享有年休假。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人 2023 年度应休年休假天数为 3 天（ $250 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整），2024 年度应休年休假天数为 1 天（ $114 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整），鉴于申请人自述的在职期间总共已

休的年休假天数，结合被申请人的主张及证据，故本委认定，申请人已休完 2024 年度的年休假，对被申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2024 年 4 月 23 日向其邮箱发送了辞退通知书，属违法解除劳动合同，应支付赔偿金。被申请人则主张解除原因是申请人严重违反公司规章制度，属于合法解除，并主张申请人 2023 年 4 月 4 日至 2024 年 4 月 19 日共迟到 78 次，新旧两版规章制度均有规定一年内累计迟到 7 次视为严重违反公司规章制度，旧规章制度已于 2023 年 4 月 19 日发布，同步上传至钉钉系统可供员工随时查阅，新规章制度于 2024 年 2 月 18 日发布，通过邮件方式向全体员工发送告知。被申请人拟提供考勤系统后台导出数据的视频、迟到统计表格、《考勤与假期制度》、电子邮件等证据拟证明其主张。申请人确认存在迟到情况，但具体次数不记得了，确认每月都会迟到，但不记得是否每月都会迟到超过 3 次，有些月份会超过 3 次。经查，被申请人向申请人发出的《辞退通知书》载明“刘宜政……但在劳动合同履行过程中，因严重违反公司的规章制度，依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，决定给予辞退……”落款处有被申请人的盖章，落款日期为 2024 年 4 月 23 日；考勤系统后台导出数据的视频显示申请人 2023 年 4 月至 2024 年 4 月期间迟到日期与迟到次数统计表格载明的基本一致，迟到次数多达七十多次，该视频有可信时

间戳认证；电子邮件显示旧版《考勤与假期制度》于2023年4月19日发送至全体员工的邮箱，新版《考勤与假期制度》于2024年2月18日发送至全体员工的邮箱；钉钉系统截图显示旧版《考勤与假期制度》可在钉钉上查阅。本委认为，被申请人新旧两版规章制度均有规定一年内累计迟到七次视为严重违反公司规章制度，新旧规章制度文件均已通过电子邮件群发到各员工的电子邮箱，旧规章制度文件亦已通过钉钉公示，可供员工在职期间随时查看，故可推定申请人已明确知悉公司规章制度。劳动者在劳动关系存续期间按规定按时上下班，系遵守劳动纪律的内在要求，亦系基本的职业道德和职业操守，此系作为劳动者应尽之天然义务，被申请人将劳动纪律的相关规定列入规章制度，以劳动纪律的遵守情况作为考量及决定是否继续履行劳动关系的依据和标准，合法合情合理，鉴于申请人连续12个月多次迟到，符合严重违反被申请人规章制度的情形，故被申请人据此解除与申请人的劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，不属于违法解除，本委对申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求不予支持。

四、关于代通知金问题。本委认为，上文已认定被申请人解除劳动关系的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的可获得代通知金的情形，故对申请人关于代通知金的

仲裁请求不予支持。

五、关于离职证明问题。经查，被申请人向申请人出具的《解除劳动关系证明》载明“兹证明刘宜政同志……自2022年4月26日至2024年4月23日在我司任职，离职前最后职位为广告投放专员。因严重违反公司的规章制度，依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定决定给予辞退，自2024年4月23日起终止劳动关系……”落款处有被申请人的盖章，落款日期为2024年4月23日。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明，离职证明实则属于法律上所称的解除劳动合同证明，依本案查明的事实，被申请人已向申请人出具了解除劳动关系证明，该证明已载明解除劳动合同日期、工作岗位、在被申请人处工作年限这些必备条款，且结合上文论述，该证明所载明的解除理由并未与客观事实不符，故申请人要求出具离职证明的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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。

仲 裁 员 李政辉

二〇二四年七月五日

书 记 员 刘轶博