

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〕5597 号

申请人：张某，女，汉族，1992 年 5 月 26 日出生，住址：四川省宜宾市。

被申请人：广州某某网络科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：林某某。

委托代理人：梁某，女，该单位员工。

委托代理人：黄某某，女，该单位员工。

申请人张某与被申请人广州某某网络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。申请人张某和被申请人的委托代理人梁某、黄某某到庭参加庭审。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 9 月 19 日向本委申请仲裁，于 2024 年 10 月 21 日向本委申请变更仲裁请求，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赔偿金 54774.6 元；二、

被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 20 日年终奖 33750 元。

被申请人辩称：一、申请人严重违反我单位规章制度及劳动纪律，我单位基于劳动合同法的规定合法解除与申请人劳动合同，无需支付赔偿金。申请人在离职前一年内迟到早退问题严重，未按要求提供满工时劳动，存在虚假打卡行为，我单位有权根据双方签订的劳动合同及规章制度解除劳动关系。申请人在工作对接中不服从单位及上级领导管理，拒绝完成指定工作，多次对管理层进行骚扰，造成我单位严重损失。二、年终奖不作为我单位薪酬体系一部分，且申请人未达到获得年终奖的标准与条件，我单位无义务向其支付年终奖。我单位在申请人入职时已明确年终奖需根据经营状况调整，不作为固定工资或承诺发放，且劳动合同和 offer 亦无承诺发放年终奖。申请人 2023 年 8 月年中评定绩效为 M-，为绩效评级中最差评定。根据我单位内部绩效要求，申请人不符合年终奖发放条件。因此，我单位无义务向申请人支付年终奖。三、退一步而言，即使需支付违法解除劳动合同赔偿金，房屋补贴亦不应视为我单位应承担的赔偿金计算基数。即使需支付部分年终奖，房屋补贴和绩效工资亦不应作为支付的参考标准。录用通知约定具体工资标准，房补补贴不属于相关条款所列举的工资范畴。申请人领取的房屋补贴系独立于基本工资外的福利待遇，不属于工资组成部分。房屋补贴及绩效工资为浮动，我单位有权不予发

放。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

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2022年5月27日入职北京喜得国际网络科技有限公司，2022年7月1日劳动关系主体变为被申请人，月工资由基本工资15000元、住房补贴1000元及加班工资构成，薪酬待遇另包括年终奖，被申请人于2023年9月20日解除与其劳动关系。经查，申请人提供的《劳动合同解除通知书》载明“因您在公司工作期间【迟到早退、考勤虚假打卡、不服从公司管理】等行为”。被申请人确认申请人主张的入职时间，并确认承接申请人在上述公司的工作年限，但辩称申请人每月住房补贴1000元系独立于基本工资外的福利待遇，不属于工资组成部分；被申请人另主张《劳动合同解除通知书》关于迟到早退的表述实际包括申请人工作时长未满足规定的工时，申请人在职期间需确保每天在岗时间9.5小时，因其所在岗位需从事外勤工作，故单位不允许上班时间至晚上，但申请人存在迟到早退等严重行为，被申请人曾通过电子邮件向其发出警告，且欲在年终对该行为进行处分，故未扣除申请人迟到早退期间的工资；另，申请人存在虚假考勤未实际工作的行为，并多次与模特发生冲突，导致对方要求加价，造成单位5万元以上的损失，同时，申请人存在多次向相关人员提出调换部门，并表示如不调换则继续休息拒绝工作之不服从工作

安排的行为。被申请人对此提供《员工手册》及假期规则、电子邮件和监控予以证明。其中《员工手册》及假期规则均载明在岗时间为9.5小时,当中包含用餐及午休时间;监控显示2023年9月18日的打卡记录。另查,被申请人提供的绩效评定显示相关人员对申请人绩效评定为M-,其中包括对申请人的工作表现进行评价。申请人对此反驳称,其在职期间实行弹性打卡工作制,仅需满足每天工作满8小时即可,对上下班时间并无要求和限制,且每月享有10次补卡机会;且被申请人在2023年8月前并无对其出勤情况提出警告,仅系在2023年8月告知希望可在每天10时前到岗。申请人另主张其不存在虚假考勤及不服从管理的情况,其工作期间与模特及经纪公司沟通良好,后因相关管理人员在工作中存在不恰当言论及不公平行为,故其与负责人沟通调换部门的事宜。庭审中,申请人主张离职前一年12个月月平均工资为18258.21元;被申请人则表示,住房补贴1000元不应计入月平均工资,故申请人离职前12个月月平均工资为17258.21元。本委认为,依查明的事实可知,双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现,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)》第四十四条之规定,被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。首先,被申请人当庭虽主张《劳动合同解除通知书》中关于迟到早退的陈述实际包括申请人工作时长未满规定的工时,但鉴于解除权属于形成权,该权利的实现以当事人向对方作出

及送达意思表示而实现，故双方劳动关系的解除理由，应以上述通知书载明的内容为准，被申请人于庭审中对解除理由的补充或说明属于事后行为，不能否定或改变双方劳动关系解除理由已然确定的事实，故本委对其当庭主张工作时长未满规定的理由不予采纳。同时，劳动关系解除理由应具体且明确，《劳动合同解除通知书》虽载有“等行为”的表述，但如前述，被申请人系行使解除权的主体，其对自身所作解除行为的理由理应承担说明及举证义务，对解除理由应详细陈述或罗列，而非笼统或大概，否则引起“等内”“等外”之歧义后果应由其自行承担。其次，根据查明的事实显示，申请人在职期间实行弹性打卡工作制，且被申请人提供的《员工手册》及假期规则均载明在岗时间为9.5小时，当中包含用餐及午休时间，由此表明，上述规章制度仅规定每天在岗时长，并无明确要求每天上下班打卡考勤时间节点，加之本案查明的现有证据无法证明被申请人对申请人每天上班或下班时间存在具体要求或规定，故在未有上下班打卡时间要求的情况下，缺乏认定申请人每天上班及下班打卡的时间超出或早于指定时间的参照标准和依据。同时，结合被申请人提供的上述证据，本委认为被申请人对申请人在岗时间仅限制在每天在岗时长，而非对上下班出勤时间存在限制。再次，被申请人虽提供电子邮件拟证明其曾对申请人平均工时未达标的行为提出警告，但该证据仅涉及2023年1月至2023年3月期间的工时，即便该证据真实有效，亦仅可证明此

期间的出勤情况，而不能由此作为证明申请人此后亦存在相同行为的有效依据，加之该证据载明被申请人所作处理为警告，并无有关解除的相关决定，故该证据缺乏证明申请人存在迟到早退的充分证明效力。另，劳动报酬系劳动付出的对价，用人单位根据劳动者提供的实质劳动支付对应劳动报酬。如若申请人在职期间确实存在长期未按要求足时履职的行为，被申请人应根据其实际出勤时长支付相应工资，或对该违反劳动纪律或规章制度的行为进行处理。然被申请人并无提供证据证明其已切实行使该管理权利，故其该行为表现不符合用工市场中正常的管理模式及行为惯例，难以令人信服。又次，劳动法律赋予用人单位行使最为严厉的处罚权，也即劳动关系解除权，需以劳动者严重违反规章制度或劳动纪律为必要条件。被申请人提供的监控仅显示 2023 年 9 月 18 日的打卡记录，不论该证据系否真实有效，该证据仅能证明此日打卡出勤情况，未能反映其他时日的打卡及出勤行为，故即便申请人在当天打卡后未实际出勤，在未有其他有效证据证明其在此之外仍存在多次虚假考勤或未实际出勤的情况下，亦不足以因一日之违纪行为而当然认定严重违反规章制度或劳动纪律，否则严重程度与非严重程度缺少对比性，二者之间的差异未能通过可量化或可细化的具体要求及行为加以区分，由此势必导致劳动者一般过失行为将被无限扩大，用人单位的管理行为存在肆意放纵及随意解释的可能，不利于劳动关系的有序及劳动者合法利益的维护。遂

本委对被申请人主张的虚假考勤打卡不予采信。最后，被申请人提供的绩效评定系相关人员的意见表述，任何行为人所作之意思表示均属主观意见范畴，该意见的成立及有效需以客观事实及证据为基础。由于被申请人并无提供相应证据对该绩效评定意见加以佐证，故在申请人对此不予确认的情况下，该证据证明力存在瑕疵，缺乏证明案件事实的证明效力。另，被申请人提供的聊天记录主要体现申请人与相关人员就工作安排问题进行沟通的过程。劳动关系存续期间，劳动者虽基于人身隶属性需接受用人单位的管理，但劳动者与用人单位在法律地位上仍属于平等民事主体，即使用人单位对劳动者享有用工管理及约束权利，但不代表劳动者丧失与用人单位就相关工作事宜进行协商或沟通的权利，更不意味劳动者在心存疑惑或感受不满时不得表达真实意愿的自由。任何行业及工种，用人单位的发展离不开劳动者的劳动付出，如若将劳动者提出的与用人单位管理人员意见相左的要求，均归为不服从工作安排的范畴，言论自由的精神及原则将荡然无存，劳动者纾解情绪及表达诉求将诉说无门。本委须指出，任何劳动者均有理性、克制表达自身意愿及诉求的权利和自由，且该权利和自由应受到维护和保障。被申请人提供的现有证据无法证明申请人与相关人员的沟通行为出现在不合适的场合，或沟通过程出现言行激动的情况，更无法有效证明该行为对他人的利益造成侵害或严重影响正常的办公秩序。是故，本委对被申请人主张的不服从公司管理不

予采纳。综上，本委认为被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由依据不足，该解除行为应属违法。被申请人虽主张房屋补贴不应计入月工资范畴，但补贴属于法律所规定的工资项目，故本委对其该项主张不予接受。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 54774.63 元（18258.21 元×1.5 个月×2 倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于年终奖问题。申请人主张其 2022 年曾领取 1.5 个月工资的年终奖，但被申请人未向其支付 2023 年年年终奖，故其要求被申请人按照月工资的 3 倍计发其该年度年终奖。被申请人对此辩称，其并未向申请人承诺年终奖为固定发放的工资，双方签订的劳动合同并无约定发放年终奖，年终奖系根据当年度单位盈利情况及申请人绩效评定结果而定，申请人因 2023 年工作未满一年，且存在重大违规违纪行为，故该年度内部考核为 M-级别，不符合领取年终奖的条件。被申请人对此提供关于年终奖沟通记录、绩效评定和《2023 年绩效考评启动通知》及公示记录予以证明。经查，关于年终奖沟通记录载明对方告知申请人年终奖“会跟公司当年的盈利情况挂钩”。另查，被申请人主张申请人 2022 年绩效评定为 M，故年度年终奖为 2.4 个月工资，金额为 20695.07 元。本委认为，其一，依前所述，本委已认定被申请人提供的绩效评定证明力存在瑕疵，缺乏证明案

件事实的证明效力，故本委对被申请人之于申请人作出的 2023 年绩效评定结果不予采纳。其二，被申请人虽向申请人告知年终奖与当年盈利情况挂钩，但其并无提供充分有效的证据证明 2023 年的具体盈利情况，故不能认定被申请人 2023 年发放年终奖的条件未成就。其三，本委根据查明的事实及双方举证责任，已认定被申请人属违法解除劳动关系，故申请人在 2023 年工作未满一年并非其个人主观意愿或过错所致，不可将此责任归咎于申请人。因此，被申请人关于工作未满一年不符合领取年终奖的主张对申请人不具有约束力。其四，被申请人享有根据自身生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平的权利，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，其对年终奖发放条件、基数、比例等相关事宜负有首要举证责任。本案中，鉴于被申请人并无提供充分证据证明年终奖发放的对应比例及金额，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，遂本委采纳申请人主张的年终奖基数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 20 日期间年终奖 32413.79 元 $[(15000 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月} \times 8 \text{ 个月} + (15000 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 14 \text{ 天}]$ 。

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违法解除劳动关系赔偿金 54774.6 元;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 20 日期间年终奖 32413.79 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月二十日

书 记 员 陈柳萍