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〔2025〕230号

申请人：简某容，女，汉族，1989年6月27日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：陈辉，男，广东国道律师事务所律师。

委托代理人：梁颖谊，女，广东国道律师事务所律师。

被申请人：广州某某酒店管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：林某鹏，该单位董事长。

委托代理人：陈某媚，女，该单位人事。

申请人简某容与被申请人广州某某酒店管理有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人简某容及其委托代理人梁颖谊和被申请人的委托代理人陈某媚到庭参加庭审。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11月6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的赔偿金

48118.85元；二、被申请人支付申请人违法约定试用期的赔偿金24000元；三、被申请人退还申请人罚款250元；四、被申请人支付申请人2024年未休年休假工资7964.5元；五、被申请人支付申请人2024年6月至9月提成款1400元；六、被申请人支付申请人2024年年度奖金8000元；七、被申请人支付申请人2024年8月、9月车费补贴151.33元；八、被申请人支付申请人2024年9月工龄工资差额500元；九、被申请人支付申请人2024年10月1日至2024年10月9日工资差额4648.66元；十、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：申请人担任我单位的人事主管，对待人事、薪酬等工作不够严谨，招聘后人员的入职办理未按相应流程跟进，给我单位造成严重损失。2024年6月底，我单位针对上述工作情况发出了正式的《人事异动》安排，明确申请人的岗位平级平薪调整为人事主管（负责质检）等事宜。2024年7月1日，我单位组织部门会议，进一步说明调岗的详细情况及新岗位的工作要求，申请人在会议上接受了该工作调整。2024年9月，申请人突然在微信中表达对继续在新岗位工作的不满，要求回到原岗位负责招聘和人事工作。双方对此进行了沟通，但申请人仍表现出对新岗位工作的强烈抵触，未履行工作职能，在担任质检培训工作期间，执行力不高，对安排的工作经常不回复、不理睬，严重影响部门的整体工作效率和氛围，申请人还联合其他员工一起申请仲裁，进一步表明其对我单位管理的

不满。鉴于申请人在调岗后不胜任工作，且经多次沟通无果，我单位依据《调岗考核流程》对其进行全面的考核与评估，考核结果显示申请人未能达到新岗位的工作要求。因此，我单位根据考核结果及内部规章制度，经过合法合规的流程，最终决定与申请人解除劳动合同。申请人入职时双方已通过劳动合同明确约定试用期，该约定符合法律法规的规定，本案不存在违法约定试用期及需要赔偿的情形，申请人主张试用期赔偿金与事实严重不符。申请人在 2024 年 7 月门店质检工作期间，因工作失误导致客户投诉，我单位依据《关于员工违纪处罚管理制度》《关于门店重要客户入住或参观接待的管理制度》有关规定，对申请人作出扣罚 200 元处理；申请人在 2024 年 8 月招聘及人事工作中未按照流程操作，导致工作失误，我单位依据《关于员工违纪处罚管理制度》《招聘及员工入职流程》的规定，对申请人作出扣罚 50 元处理。申请人清楚并接受上述制度，我单位对申请人作出的处罚有理有据、合法合规，而非申请人所述的扣薪。截止离职之日申请人提交加班申请 78.5 小时，提交休假申请 131 小时，已超休 52.5 小时（7.5 天），申请人 2024 年应休年休假为 4 天，因申请人提出按 6 天计算，我单位单独为申请人特别申请了 2024 年 10 月 9 日至 12 日、14 日、15 日共计 6 天计算为年休假（13 日为正常例休），并在 10 月工资中发放了上述 6 天年休假工资，故不存在需支付未休年休假工资的情形。申请人主张 1400 元提成，与事实严重不符，对新入职员工

进行培训安排，本就属于申请人的工作范围，而申请人所提交的提成与年终奖结构性提案，未经领导签字及下发，未发生效力，更不具有执行力，双方在微信聊天记录中亦无涉及提成支付问题。同理，我单位亦无需要支付申请人年终奖，且按上述提案规定，员工在年终奖发放前提出离职的，其积累的个人年终奖分配金额储蓄金计入公司人力资源发展用，不再分配给个人。申请人并无提供车费补贴政策的相关证据，从质检培训经理与申请人的微信沟通亦表明我单位并无此项福利，且质检培训经理已明确告知申请人需凭证报销，并尝试通过微信和支付宝转账支付申请人车费补贴，但申请人拒绝接受。因此，我单位无需支付申请人 2024 年 8 月、9 月车费补贴。根据公司工龄奖制度，入职满 1 年后工龄奖为 500 元，每满 2 年递增一次，申请人作为人事行政综合部员工，对此制度有充分了解，申请人所提供的《录用通知书》无公司领导签字、盖章，无法核实该文件的真实性、合法性，该通知书不具有法律效力。因此，无需支付申请人 2024 年 9 月工龄工资差额。申请人 2024 年 10 月计薪 15 天（包括国庆法定假、调休、年休假及正常出勤），经计算，工资为 8000 元÷31 天×15 天+500 工龄奖+16.13 元补贴-547.24 元社保-57.99 元个税=3781.87 元。我单位已足额支付申请人 10 月工资，不存在拖欠情形。

本委查明事实及认定情况

一、关于2024年9月工龄工资问题。申请人于2022年9月2日入职被申请人，任职人事主管，负责人事招聘、员工薪资及福利待遇计算及制表、员工提成审核、员工考勤管理、参与制度的讨论和拟写的工作，每周上班6天，试用期1个月，工资7000元/月，转正后工资为8000元/月。申请人工作满一年后享有工龄工资500元/月，被申请人按500元/月的标准向申请人发放了2024年9月工龄工资。申请人主张工龄工资按每年500元/月递增，2000元封顶，故其2024年9月工龄工资标准应为1000元/月，据此主张该月工龄工资差额。申请人向本委提供《录取通知书》及微信聊天记录拟证明其上述主张。其中，微信聊天记录显示2022年8月31日被申请人HR向申请人发出《录取通知书》并欢迎申请人加入某某大家庭，《录取通知书》载明申请人的岗位及工作内容、工作时间、薪酬级别及其他薪资福利等，其中工龄工资（其他薪资福利）的发放标准为满12个月后增加500元/月，4年2000元封顶。被申请人确认上述证据的真实性，但表示申请人入职后双方已重新签署文件确定薪资福利待遇标准。被申请人未向本委提交有关签署文件，另提供了《关于员工工龄奖管理制度（最终版）》，拟证明申请人工龄工资的发放标准。申请人不认可上述《关于员工工龄奖管理制度（最终版）》，亦否认与被申请人重新签署薪资福利待遇标准文件。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规

章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。工龄工资作为申请人的其他薪资福利范畴并已实际执行发放，与申请人切身利益相关，被申请人提供的《关于员工工龄奖管理制度（最终版）》规定的工龄工资标准与《录取通知书》告知的工龄工资标准不一致，涉及降低工龄工资发放标准，被申请人有责任提供证据证明上述《关于员工工龄奖管理制度（最终版）》已告知申请人并与申请人达成一致意见就工龄工资重新确定了发放标准。现被申请人未提供证据证明，应承担举证不能之不利后果，故申请人请求2024年9月工龄工资差额500元,本委予以支持。

二、关于赔偿金问题。自2024年7月1日起，被申请人安排申请人一半人事工作，一半质检工作，质检工作主要是检查门店员工的仪容仪表、服务、礼仪、前台客房服务、卫生、制度落实等，申请人自行安排门店的质检时间，每家门店每个月需接受质检一次。根据申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录反映，被申请人相关人员于2024年8月26日在工作群内告知成员工作进行调整，申请人需顶替辞职员工的工作，申请人原半个月负责招聘工作则由另一名员工全部跟进;申请人于9月2日对上述安排提出异议，表示10月无论质检专员是否招聘到岗，其都不会继续顶替质检工作，被申请人相关人员回应称近期招聘工作量不大，申请人仍需继续协助质检工作，后面是否调整回招聘岗位待定，申请人则表示协助质检其可以接受，但需要给一个期限，仅由其一人负责质检工作已远

超负荷，被申请人回应称质检工作是人事行政工作的其中一项工作内容，目前需要在这个岗位6-12个月再轮岗，基于人手不足，即使招到人申请人亦需继续质检工作，申请人则指出人事与培训质检工作内容并不相通，其入职的是人事板块，安排其轮岗，其不同意亦不接受。申请人于2024年10月9日收到被申请人发出的书面《解除劳动合同的通知》，被申请人以申请人工作执行不力、调岗后表现不佳、负面态度传播为由，认为申请人的行为已构成严重违反公司规章制度及职业道德，影响公司的正常运营秩序和团队凝聚力，根据《劳动合同法》第三十九条的规定以及公司相关管理制度与申请人解除劳动合同，并要求申请人10月8日完成所有工作交接等。申请人确认2024年10月8日被申请人已与其沟通离职事宜并通知其工作至当天及向其出示薪资结算和考勤数据。被申请人表示解除事由中的执行不力是指安排申请人工作但其经常不回复、不理睬，多次错误计算员工薪酬，未经审批就通知应聘者入职，没有做好员工的背调；调岗后表现不佳是指申请人没有及时出具巡店后的质检报告，也不主动向其单位报告门店的巡查结果，未能通过新岗位的考核评估；负面态度传播是指申请人工作态度消极，在我单位与其他员工发生劳资纠纷时，申请人怂恿该些员工申请劳动仲裁。就上述主张，被申请人提供了《关于门店重要客户入住/参观接待的管理制度》《关于员工违纪处罚管理制度》、两份《违纪处分审批表》、《人事变动审批表》、《员工试用期/

调岗/晋升转正评估表》予以证明。上述制度及审批表、评估表均无申请人的签名确认。申请人不认可上述制度的合法性，亦不认可被申请人对其作出的扣罚处理及工作评估。被申请人确认上述《人事变动审批表》于2024年10月9日向申请人发放。申请人主张其离职前12个月的月平均工资为9623.77元；被申请人则主张上述月平均工资尚未扣除社保个人费用。本委认为，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）》（法释[2020]26号）第四十四条的规定，本案双方劳动合同的解除因被申请人主动行使解除权而实现，被申请人对作出的解除劳动合同决定负举证责任。对于解除事由，被申请人主张申请人工作执行不力、调岗后表现不佳，该些行为皆表现为申请人工作中存在不足或过错，不足以认定达到严重违规违纪的程度，而从双方的微信沟通可见，申请人自2024年7月起协助质检工作（一半人事一半质检），虽工作内容有所调整，但不足以证明彼时被申请人已对申请人进行调岗，且质检与人事两者在工作内容及开展工作方式上亦有着较大区别，申请人协助质检工作时间不长，质检工作效果未达到要求，亦不能推定为申请人实施违规违纪行为的后果。至于负面态度传播，申请劳动仲裁是解决劳资纠纷的正当维权方式，申请人是否有让其他员工一起申请劳动仲裁，不属于严重违反规章制度及职业道德的情形。由上，被申请人以申请人工作执行不力、调岗后表现不佳、负面态度传播为由与申请人解除劳动合同，依据不

足，故申请人主张违法解除的赔偿金，本委予以采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人工资情况负举证责任，现被申请人未向本委提供有关工资支付凭证，应承担举证不能之不利后果，故申请人主张其离职前的月平均工资，本委予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金48118.85元（9623.77元/月×2.5个月×2倍）。另，劳动者应缴纳社保费用由用人单位从劳动者每月工资中进行代扣代缴，被申请人主张月平均工资计算应剔除社保个人费用，缺乏依据。

三、关于2024年10月工资差额。被申请人已向申请人发放2024年10月份工资3781.87元（实发数额），申请人该月社保个人扣缴费用为547.24元。申请人主张10月出勤如下：5日下午、8日、9日出勤共计2.5天，此外，其尚结存59.5小时加班未支付加班工资。被申请人则主张2024年10月9日起安排申请人休6天年休假，结算申请人10月份工资已包含年休假及调休的工资，申请人的调休工时已超过加班工时，不存在未调休的加班工时。被申请人提供的10月打卡记录显示申请人5日下午、8日打卡出勤1.5天，4日、5日上午、10月7日调休2.5天。被申请人提供的系统调休申请显示申请人分别于10月4日、10月5日上午、10月7日申请调休2.5天。申请人确认系统调休申请的真实性，不认可打卡记录，认为其10月9日

有出勤，只是被取消了打卡权限导致无法打卡，被申请人亦未完整提交其的加班及调休申请记录。本委认为，虽书面解除通知于2024年10月9日送达申请人，但申请人确认被申请人已于前一天通知其离职及结算工资、出勤事宜，即被申请人作出解除劳动合同的意思表示已到达申请人并发生效力，申请人10月9日是否回被申请人处不认定为从事被申请人安排的有报酬的劳动，故申请人主张其2024年10月9日按出勤计薪，本委不予采纳。结合打卡记录与系统调休申请，本委认定申请人10月出勤1.5天、调休2.5天，经计算，申请人2024年10月工资在扣减社保个人费用后为1570.41元【(8000元+1000元工龄工资）÷（21.75天+4天×200%）×（1.5天+2.5天调休+3天法定节假日带薪休假）-547.24元社保个人费用】。结合申请人已领取该月工资情况，被申请人已足额支付申请人10月工资。因此，申请人请求2024年10月工资差额，本委不予支持。另，申请人就结存加班工时及加班工资支付争议，非本请求处理范围。

四、关于未休年休假工资问题。《录取通知书》载明申请人其他薪资福利中的年假标准为满12个月，公司将会按照自然年的比例，给予5天年假，此后每满12个月增加1天，10天封顶。申、被双方确认对申请人的加班作补休处理，不计发加班工资。本委认为，根据《录取通知书》确定的年休假休假标准，申请人自2023年9月2日起享受年休假天数标准为5天/年，

自 2024 年 9 月 2 日起享受年休假天数标准为 6 天/年。又，2024 年申请人已工作时间为 282 天（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 10 月 8 日），其中享受 5 天/年标准的天数为 245 天，享受 6 天/年标准的天数为 37 天，经计算，申请人 2024 年度应休年休假天数为 3 天（245 天÷365 天×5 天+37 天÷365 天×6 天，折算后不足 1 整天的部分不予计算）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人 2024 年度未休年休假工资 1940.93 元【（9623.77 元/月÷（21.75 天+4 天×200%）×3 天×200%】。现被申请人结算支付的 3781.87 元不少于前述计算的 2024 年 10 月工资及未休年休假工资之和，因此，申请人请求 2024 年度未休年休假工资，本委不予支持。

五、关于提成问题。申请人表示因总部导师离职，对店长的培训由其跟进，其执行总部导师的提成标准，按通过培训后任职满三个月的店长人数计算，200 元/人，被申请人已向其结算发放 2024 年 3 月前的提成 1400 元，未结算发放 2024 年 3 月后的提成 1400 元。申请人向本委提供了《关于某某酒店集团综合管理中心提成与年终奖结构性提案》（某塔（Z）字【2023】001 号）及《新店长任职满 3 月带训提成》（表），拟证明提成发放标准及符合上述情形的店长名单（7 名）。被申请人确认上述证据的真实性，亦确认有向申请人发放过提成，但表示提成系根据企业整体经营指标确定，每个人都有提成，但非每月都有提成，培训工作为申请人的工作范畴，双方并无就此约定提

成。本委认为，本案被申请人已向申请人发放过提成，表明提成为申请人薪酬待遇收入的一部分，作为制定员工薪酬待遇分配方案的用工管理者，被申请人应举证证明提成的发放条件及发放标准，现被申请人未能提供有关提成制度文件，故申请人请求 2024 年 6 月至 9 月提成款 1400 元，本委予以支持。

六、关于年度奖金问题。被申请人每年 4 月向员工发放上年度年终奖（结算期间为上上年度 10 月至上年度 9 月），并曾向申请人发放了 2023 年度年终奖 8000 元。申请人向本委提供的《关于某某酒店集团行政中心人事部年终奖结构性提案》（某塔(R)字【2023】001 号）载明，年终奖按照每年前一年 10 月 1 日至当年 9 月 30 日计算，若员工在年终奖发放前提出离职，其积累的个人年终奖分配金额储蓄金计入公司人力资源发展用，不再分配给予其他个人。被申请人主张年终奖需根据每年出台的相关文件予以确定，2024 年年终奖文件尚未出台，申请人所提供的年终奖结构性提案未经领导签字下发，不发生效力，且该年终奖结构性提案亦明确年终奖发放前离职的员工不享有年终奖。另，申请人提供的《录取通知书》载明申请人的其他薪资福利包括年终奖。本委认为，年终奖作为申请人其他薪资福利的组成部分且经被申请人实际执行发放了 2023 年度年终奖，现 2024 年度年终奖对应的考核周期已结束，且前述已认定被申请人违法解除双方劳动合同，不符合提案中规定员工提出离职不予计发年终奖的情形。鉴于被申请人未能举证反驳申请人关

于年终奖的主张，故申请人请求2024年年度奖金8000元，本委予以支持。

七、关于试用期赔偿金问题。被申请人与申请人签订的劳动合同的期限为2022年9月2日至2025年9月1日，其中试用期为2022年9月2日至2022年10月1日。申请人依据《员工试用期/调岗/晋升转正评估表》主张被申请人与其违法约定试用期。本委认为，被申请人已通过劳动合同与申请人约定试用期，该试用期约定不违反法律法规的规定，被申请人是否对申请人在新岗位上进行试用期间的评估考核，非认定为双方重新约定试用期的情形。因此，申请人请求试用期赔偿金，本委不予支持。

八、关于车费补贴问题。申请人提供其与质检经理的聊天记录，拟证明车费补贴按“300元/月÷质检门店数×完成质检门店数”计算，质检经理曾向其转账车费补贴，但其没有收取。被申请人则主张300元/月的车费补贴是给质检经理而非申请人，申请人工作产生的车费需走报销流程，至于质检经理从自己的补贴中拿出部分支付申请人的行为与其单位无关。被申请人向本委提供质检经理与申请人的聊天记录，拟证明质检经理已明确告知申请人车费补贴需要凭票报销。本委认为，申请人提供的证据不足以认定被申请人与其约定了车费补贴发放，《录取通知书》亦无载明申请人的薪酬构成包含车费补贴，被申请人主张员工因工作产生的交通费用需凭票报销合符财务规范，

故申请人请求被申请人支付车费补贴，依据不足，本委不予支持。

九、关于罚款问题。被申请人因申请人所负责质检的门店出现前台员工未按规定着装、客户入住房间出现玻璃碎片、花洒漏水、地板溢水问题，对申请人作出扣罚 200 元处理；因申请人未按相关招聘流程开展工作、招聘审核简历不严谨导致录取有过被辞退经历的员工、在未经签批的情况下提前通知并安排员工入职，导致录取了不合适人员，对申请人作出扣罚 50 元处理。申请人不认可上述扣罚款处理并拒绝签署《违纪处分审批表》。本委认为，申请人已就被申请人作出的扣罚款处理提出异议，鉴于被申请人未提供证据证明对申请人上述行为作出的扣罚款处理符合当前劳动法律法规的规定，故申请人请求退回罚款 250 元，本委予以支持。

十、关于开具离职证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动

合同法实施条例》第二十四条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条,《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》（法释[2020]26号）第四十四条之规定，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9月工龄工资差额500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违法解除劳动合同的赔偿金48118.85元;

三、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6月至9月提成款1400元;

四、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年年度奖金8000元;

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性退回申请人扣罚款250元;

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明;

七、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲　裁　员　苏 莉

二〇二五年一月二十三日

书　记　员　林伟仙