

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〕452号

申请人：朱某某，男，汉族，1998年4月10日出生，住址：广东省开平市。

被申请人：广东某某设计有限公司，住所：广州市海珠区。
法定代表人：甘某某。

委托代理人：韦某某，女，该单位员工。

申请人朱某某与被申请人广东某某设计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。申请人朱某某和被申请人的委托代理人韦某某到庭参加诉讼。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11月26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8360元；二、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月22日工资2970元；三、被申请人支付申请人工作日延时加班工资336.9元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人协商解除劳动合同，申请人对此不满意，我单位已按正式交接流程进行并公布交接流程及时间，符合法律规定，属于合法解除劳动合同。申请人入职以来工作表现和能力差强人意，多名同事反映其配合态度较差，沟通不顺利，经验不足，常提出不成熟且固执的意见，且其履历与作品均为捏造，基本的制图技能无法满足行业需求，故申请人近几月未有设计师愿与其合作，亦无明显的工作任务。我单位因此向其出具解除劳动关系通知，并根据法律规定给予一个月工资经济补偿。申请人基本工资为 3800 元，设计助理各项提成由设计师发放及确定，但设计师申请由我单位代为发放。二、我单位工作时间为大小周，申请人 2024 年 11 月 22 日下午旷工离开岗位，2024 年 11 月 18 日请事假一天，实际出勤 16 天，在扣除个人应缴纳的社会保险费后，其 2024 年 11 月实发工资为 2094.84 元。三、申请人在主张的加班时间并无打卡记录，根据其近两个月的周报可知，其工作量极其轻松。四、申请人在 BOSS 直聘网简历为伪造，其在前单位的职务为设计助理，且入职我单位时发送的作品非其创作成果，我单位被误导而给予其底薪 3800 元，其他设计助理薪资均为 3000 元。申请人的行为明显属于剽窃且不道德，违背诚信原则。我单位服务器存储设计资料，为避免资料遭受拷贝盗取，故在出具解雇通知书后将申请人电脑收回，此系保障自身权利不受侵犯的被动性防御行为。申请人仅需根据单位要求协调交接即可，无需使

用电脑，且其工位和办公条件未有改变。请求仲裁委依法公正裁决。

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2024年3月18日入职被申请人处任设计助理，每月工资由基本工资3800元和提成构成，最后工作至2024年11月22日。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗位和最后工作日，但辩称申请人每月基本工资为3800元，提成实则系由设计师发放，其单位仅系代为支付，提成最终将在设计师的费用中予以抵扣。被申请人对此提供设计师提成确认表予以证明。申请人对此不予认可，辩称其并不清楚被申请人代为发放提成的事实。经查，申请人提供的微信聊天记录显示“程敬浪”向其转账500元。申请人表示其向设计师询问提成少发问题，设计师则直接向其转账提成，但其并不知悉被申请人所述代发提成的事宜。另查，被申请人以申请人工作表现和能力未能符合岗位要求为由，向申请人出具《辞退通知书》。庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为4180元；被申请人对此不予确认。再查，申请人提供的银行转账记录显示其2024年5月至2024年11月领取的转账金额依次为：3251.36元、5418.94元、2729.36元、4806.56元、6051.36元、3251.36元、3251.36元。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系系因被申请人主动行使解除权而实现，故被申请

人对其作出的解除决定负有举证义务。本案中，被申请人系因申请人工作表现和能力未符合岗位要求而解除劳动关系，但其并无举证证明已依法履行对申请人进行调整工作岗位或培训的法定义务，故其该解除行为不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，本委因此认为其该径直解除劳动关系的行为有违法定程序，应属违法。另，被申请人虽主张申请人每月提成系由设计师支付，但其并无提供证据证明已就该代发提成问题向申请人进行告知，故无法证实申请人对其领取的提成实为设计师支付的事实予以知晓。因此，即便被申请人与设计师就提成代发问题协商一致，然因并无证据证明申请人知情并同意该约定，故被申请人与设计师的约定效力不能当然作用于申请人。鉴于申请人领取的提成系基于劳动付出而获取的劳动对价，此属在职期间应得的劳动报酬范畴，故提成亦应列入月工资计算基数。经核算，申请人离职前月平均工资为4180.04元 $[(3251.36\text{元}+5418.94\text{元}+2729.36\text{元}+4806.56\text{元}+6051.36\text{元}+3251.36\text{元}+3251.36\text{元}+500\text{元})\div 7\text{个月}]$ 。现因申请人主张的月平均工资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。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8360元 $(4180\text{元}\times 1\text{个月}\times 2\text{倍})$ 。

二、关于工资问题。申请人主张其2024年11月共出勤16

天。被申请人主张申请人2024年11月22日下午旷工未上班，该月实际出勤15.5天。申请人确认2024年11月22日下午未上班，但主张系被申请人告知可离开，故而未上班。经查，被申请人提供的考勤表显示申请人2024年11月休息日出勤1天；申请人在职期间实行大小周工作制。本委认为，劳动报酬系劳动付出的对价。根据权利义务对等原则，劳动者在按要求履行劳动义务后，其享有依约定领取劳动报酬的权利。鉴此，因申请人于2024年11月22日下午并未提供劳动，故被申请人不存在向其支付该日下午工资的义务。因此，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2024年11月1日至2024年11月22日期间工资2434.95元 $[3800\text{元}\div 25.75\text{天}\times (14.5\text{天}+1\text{天}\times 200\%)]$ 。

三、关于加班工资问题。申请人提供微信聊天记录拟证明其2024年9月存在工作日延时加班情形。被申请人对此不予确认，主张按单位要求，加班需在下班时进行刷脸打卡，但申请人所主张的工作日加班时长并不存在打卡记录。申请人对被申请人该主张不予认可，反驳称不论系否加班，下班均无需打卡。经查，申请人每月领取工资均有工资条予以核对，其并未对2024年9月工资条提出异议。本委认为，根据查明的事实可知，申请人每月领取工资时可对工资条进行核对，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。被申请人在向申请人支付当月工资

数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。现因申请人自认未对 2024 年 9 月工资条向被申请人提出异议，则通过其未提异议的行为可视为，其在知悉当月工资数额的情况下对该月工资数额持知悉且认可的态度，否则与其正常领取工资后默示的行为明显不符。因此，根据主客观相统一原则，本委根据申请人正常领取工资且无提异议的行为，认定其对被申请人发放的 2024 年 9 月工资数额予以接受，遂其事后再行主张加班工资有违意思自治原则，缺乏公平合理性，本委对此不予支持。

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》第四十条、第四十七条、第八十七条之规定，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 8360 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 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 22 日期间工资 2434.95 元；

三、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 郑泽民

二〇二五年二月六日

书 记 员 陈柳萍