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〕1370号

申请人：郭某某，女，汉族，1996年11月5日出生，住址：河北省邯郸市魏县。

委托代理人：鲍某某，男，国信信扬律师事务所律师。

被申请人：广州某某娱乐有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：钟静某，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：钟某某，女，该单位员工。

申请人郭某某与被申请人广州某某娱乐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。申请人委托代理人鲍某某和被申请人的委托代理人钟某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月16日向本委申请仲裁，申请人请求被申请人支付其：一、违法解除劳动关系赔偿金55616元；二、2025年1月1日至2025年1月7日期间工资2557.05元；三、2024年3天未休年假工资4602.7元；四、2024年1月1日至

2024年12月31日周末加班31天的工资31707.51元；五、2024年度年终奖10000元。

申请人于2025年3月11日庭审中向本委申请撤回上述第二项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称，一、我单位发现申请人存在虚假考勤严重违纪行为而解除合同，不存在违法解除行为，申请人无权要求我单位支付违法解除的赔偿金。（1）两版员工手册均经民主及公示生效实施，且申请人确认收悉，是合法有效的规章制度。我单位于2023年3月24日通过邮件向包括申请人在内的所有员工发布2023版员工手册，且该手册持续在OA系统及飞书中进行公示供所有员工实时查阅。申请人于2024年3月24日通过OA系统阅读该手册并于2023年3月27日签订《员工阅读与确认声明》确认收悉及承诺遵守2023版员工手册。我单位于2024年11月25日通过邮件向所有员工发布2024版员工手册修订与实施的公告，且该手册持续在OA系统及飞书中进行公示供所有员工实时查阅。申请人于2024年11月26日通过飞书阅读该手册并于2024年11月27日签订《确认签收》确认收悉及承诺遵守该手册。（2）2023及2024版员工手册均规定虚假考勤行为属于可解除劳动合同的严重违纪行为。2023版员工手册第二章第三条第（四）款第4点及2024版员工手册第六章第二条相关内容，且虚假考勤行为本质上而言是一种违反诚信原则的行为，属于违反普适的劳动纪律行为。（3）申请人在职期间

存在多次虚假考勤行为，如2024年9月28日、2024年10月26日、2024年10月27日。综上，因申请人存在多次虚假考勤行为，我单位核实发现后根据合法有效的公司管理制度员工手册及劳动合同法的规定依法与申请人解除劳动关系，不存在违法解除事实，无需支付赔偿金；二、我单位已支付申请人2025年1月6天出勤工资2222.22元，1天节假日加班工资1111.11元，3天剩余未休年假工资1153.85元，自带电脑补助28元，税前应发工资为4515.18元，社保个人部分655.72元，实发工资3859.46元；三、我单位已向申请人支付3天未休年休假工资。我单位向申请人支付的2025年1月工资中含3天年假工资1153.85元，我单位以工资折算形式结清了申请人3天未休年假工资；四、我单位已在过往薪资发放中支付申请人2024年加班工资，申请人在职时未对加班工资提出过异议，且申请人并未就其加班时长进行实质性举证，并无提供对应加班工作成果、加班申请，因此应当承担举证不能的后果。五、申请人要求我单位支付2024年度年终奖10000元于法无据。是否向劳动者发放年终奖不是用人单位必须承担的法定义务，劳动者是否有资格领取年终奖需结合双方是否有事先明确约定、劳动者工作业绩表现及是否存在违纪行为而综合评估。本案申请人存在多次严重违纪行为本身就不符合年终奖发放激励前提，不具备领取年终奖的资格。另我单位从未对年终奖发放金额、发放形式等具体条件与申请人进行明确约定，亦无明确承诺发放年终奖，

更无承诺年终奖表述为固定性发放福利的意思表示。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于2022年10月27日入职被申请人，任职直播运营专员，每周工作6天，每天按排班表工作7.5小时，面部识别打卡或飞书打卡考勤，月工资为税前10000元，工资构成为基本工资8000元+岗位绩效2000元，被申请人于2025年1月7日解除双方劳动关系。申请人主张被申请人违法解除双方劳动关系，应支付其违法解除劳动关系的赔偿金。被申请人主张因申请人存在三次虚假补卡及累计旷工三次而严重违纪情形，其单位系合法解除双方劳动关系，不应支付申请人解除劳动关系的经济补偿或赔偿金。申请人向本委提交了如下证据：1. 劳动合同书，载明申、被双方签订2022年10月27日至2025年10月26日的劳动合同，申请人岗位为直播运营专员；2. 解除劳动关系通知书，载明被申请人因申请人存在“2024年2024年9月10日、2024年10月7日、2024年12月25日累计三次旷工、三次虚假补打卡行为”“根据劳动合同法第三十九条及《骑士集团员工手册》的规定决定于2025年1月7日与您解除劳动关系”等内容；3. 工资单，载明申请人2023年12月至2024年11月工资明细，该工资单载有薪资期间、应发基本工资、应发绩效工资、交通+通讯补贴、月度奖金/提成、加班合计、自带电脑补助、出差补贴、应计薪天数、

在职天数、病假扣除、关爱基金扣除、社保合计（个人）等内容。被申请人对上述证据的真实性均予以确认。被申请人向本委提交了如下证据：1. 骑士集团员工手册（2023年版），该手册第二章第三条处罚第（四）款载明无经济补偿解除劳动合同包括“4. 虚报考勤时间的、提供虚假休假材料/证明的、代打卡行为、伪造打卡记录的”；2. 骑士集团员工手册（2024年版），该手册第六章惩处管理第二条惩处行为描述中惩处类型为解除劳动合同载明“12. 提供虚假资料，包括各类证件/入职资料/工作履历/业绩材料/财务票据/病假证明/考勤记录/报销单据，且不论行为发生时间；13. 具有欺骗性打卡行为，如打卡或记录考勤后去不到岗，或外勤人员在工作时间办理私事，或提供不实补打卡申请（不论上级是否已经审批，该审批须经业务和HR共同审批才认定通过）”等内容；3. OA系统截图，载有员工手册（2023年版）和员工手册（2024年版）在公司规章制度中人事制度一栏公示及申请人于2023年3月24日在系统阅读员工手册（2023年版）的内容；4. 飞书记录截图，载明申请人于11月26日访问员工手册（2024年版）；5. 员工手册签收记录，载明申请人分别于3月27日及2024年11月27日签字确认员工手册（2023年版）及员工手册（2024年版），该签收记录除有申请人签名，亦有其他员工签名；6. 补打卡申请流程，载明申请人申请补2024年9月10日上班卡，签卡时间12:00，申请补10月7日下班卡，签卡时间22:00，申请补12月25日

下班卡，签卡时间 17:00，补打卡流程已审批通过；7. 考勤视频，这些视频显示申请人 2024 年 9 月 10 日、10 月 7 日和 12 月 25 日存在未按时到工位工作或提前离开工作而申请不实补打卡的情形；8. 排班考勤表，载明申请人 2024 年 9 月 10 日、10 月 7 日和 12 月 25 日考勤时间分别为 12:00-21:00、17:30-22:00、08:00-17:00。申请人对以上这些证据的真实性均予以确认，但辩称员工手册未经职工代表大会讨论决定，不符合法律规定，不应作为定案依据，且申请人的工作无需直接到被申请人安排的工位工作，使用手机在其他地方工作即可，申请人未实际到工位不能算作是旷工，申请人实际有上班工作。本委认为，首先，申请人虽主张案涉两份员工手册制定过程不符合法定程序，其不予认可，故不应作为定案依据，但由查明证据可知，案涉该两份员工手册均有进行公示且有包括申请人在内的员工签名确认，由此可知申请人明确知晓该规章制度，案涉两版员工手册经公示且送达申请人后具备法律效力，故本委对申请人该主张不予采纳。其次，申请人虽主张无需在工位工作，但鉴于考勤系用人单位维护正常经营秩序，规范用工管理的必要手段，用人单位对员工进行考勤管理属于用人单位的用工自主权范畴，劳动者在履行劳动义务过程中，理应服从并遵守用人单位依法制定的规章制度，遵守劳动纪律，现申请人未举证证明其工作性质可以打卡后无需在工位工作，且在被申请人对此不予确认的情况下，其应承担举证不能的不利后果，

故本委对其该主张不予采纳。最后，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，本案被申请人作出解除与申请人劳动合同的决定应负举证责任。现被申请人已就其解除与申请人的劳动合同提供了证据予以证明，该些证据显示申请人确存在提前离岗或未及时到岗而“虚假补打卡”的情形，故被申请人按照员工手册的相关规定而解除双方劳动关系，理据充分，属于合法解除，因此，申请人要求被申请人支付其违法解除劳动关系的赔偿金，于法无据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张其2024年1月1日至2024年12月31日期间每周周末有加班，被申请人应支付其该期间每周超过五天标准工时制的加班工资。申请人提交工资条拟证明其主张，该些工资单载明申请人每月工资发放情况，详情内容包含薪资期间、应发基本工资、应发绩效工资、交通+通讯补贴、月度奖金/提成、加班合计、自带电脑补助、应计薪天数、在职天数、扣款小计等内容，其中2023年12月至2024年12月每月应发工资分别为：10440元、11551.11元（含加班合计1111.11元）、10440元、10303.08元、11593.85元（含加班合计1153.85元）、11551.11元（含加班合计1111.11元）、11640元（含加班合计1200元）、10095.56元、1980元、11740元（含加班合计1200元）、13873.33元（含加班合计3333.33元）、10226.16元、10540元。本委认为，根据《中华人民共

和《劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。本案申请人并无提供证据证明双方约定执行标准工时制，且庭审中其确认执行每周工作6天，每天工作7.5小时的工作制，由此可知，申请人并非执行标准工时制。又，申请人提交的工资单明确载明了申请人每月发放工资的构成，而申请人在任职期间，每月领取工资后并未对工资明细表中的加班费项目提出异议，亦从未曾对每月领取的工资数额提出过异议或向有关部门投诉，由此亦可侧面印证申请人已了解和认可工资的计发，申请人在离职后双方矛盾发生之时又主张被申请人未足额发放加班工资，不合常理。经核算，申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律强制性规定，应属合法有效。因此，申请人要求被申请人支付其每周超过标准工作日的加班工资，依据不足，本委对此不予支持。

三、关于未休年休假问题。经查，申请人2025年1月1日至4日、6日、7日出勤，申请人收到的2025年1月工资3859.46元包含2024年度部分未休年休假工资，2025年1月社会保险费个人应缴费655.72元，申请人2024年度尚有3天未休年休假，申请人离职前12个月月平均工资为11123.2元。申请人主张其2024年度尚有3天年休假未休，被申请人应支付其未休年休假工资。被申请人确认申请人尚有3天未休年休假，其单位称已折算成工资发放至申请人2025年1月工资。被申请人提交

银行对账单拟证明其主张，该对账单载明 2025 年 2 月 10 日向申请人支付工资 3859.46 元。申请人对该证据的真实性予以确认。本委认为，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。经核算，申请人月平均工资为 10364.08 元（ $(11123.2 \text{ 元} \times 12 \text{ 个月} - 1111.11 \text{ 元} - 1153.85 \text{ 元} - 1111.11 \text{ 元} - 1200 \text{ 元} - 3333.33 \text{ 元} - 1200 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}$ ），又，申、被双方均确认申请人 2024 年度尚有 3 天年休假未休，结合庭审查明内容，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条规定，被申请人应支付申请人 2024 年度未休年休假工资差额 2680.53 元（ $10364.08 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\% - (3859.46 \text{ 元} - 10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)) \times (6 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 300\%) - 655.72 \text{ 元}$ ）。

四、关于年终奖问题。经查，申、被双方均确认未曾就年终奖发放有过约定。申请人主张被申请人曾发放申请人 2023 年年年终奖，申请人 2024 年度工作满一年，故被申请人应按照该年度年终奖的标准支付其 2024 年度年终奖。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。本案申请人陈述未就年终奖发放问题与被申请人有过约定，而年终奖的性质属于一种激励机制，是用人单位在职工工作满一个年度之后，根据自身的经营状况、经济效益等情况而发放的特殊薪资，是否发放年终奖系用人单

位经营自主权的合理范围，而本案申请人并无证据证明申、被双方就 2024 年年年终奖发放达成合意，且申请人因其自身原因已于 2025 年 1 月 7 日被辞退，被申请人亦不同意支付其年终奖，故申请人参照 2023 年度年终奖而要求被申请人支付其 2024 年度年终奖，依据不足，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条，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 年度未休年休假工资差额 2680.53 元；

二、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 宋 静

二〇二五年三月二十五日

书 记 员 林婉婷