

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2021〕10503 号

申请人：孙飞华，女，汉族，1984 年 8 月 16 日出生，住址：广东省湛江市。

被申请人：广东雅倩化妆品有限公司，住所：汕头市潮南区。

法定代表人：苏武雄，该公司董事。

委托代理人：杨潇，男，该公司员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等争议。

申请人孙飞华诉被申请人广东雅倩化妆品有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人孙飞华、被申请人委托代理人杨潇参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 18000 元；二、被申请人支付 2021 年 6 月 7 日至 2021 年 10 月 6 日期间的加班费 16500 元；三、确认 2021 年 6 月 7 日至 2021 年 9 月 30 日期间，被申请人不根据公司《员工手册》的考勤制度而胡乱扣罚本人工资，被申请人承担补交因考勤错扣的工资 3187.5 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 6 月至 2021 年 10 月工资全额公积金 5%总额 4500 元；五、被申请人出具离职证明并赔偿申请人无离职证明损失 54000 元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2021 年 6 月 7 日。

二、工作岗位：人事经理，主要负责招聘工作，管理人力资源部。

三、劳动合同：申、被双方已签订书面劳动合同。

四、工资标准及支付情况：月薪 18000 元，被申请人每月 15 日通过银行转账方式向申请人支付上月工资，有工资清单，不需签收。每月工资中未代扣住房公积金。最后一期工资支付至 2021 年 10 月。工资条显示：2021 年 6 月工资扣减项“保险”432 元、“事假”750 元、“其他”3563 元（迟到 5 次），税前合计 13255 元；2021 年 7 月工资扣减项“保险”506.38 元，“事假”1875 元、“其他”1313 元（迟到 9 次），税前合计 14306 元；2021 年 8 月工资扣减项“保险”506 元，“事假”2250 元、“其他”1125 元（迟到 8 次），税前合计 14119 元；2021 年 9 月工资扣减项“保险”495 元，“事假”2250 元、“其他”5400 元（迟到 6 次，旷工 1 天，负激励 2400 元），税前合计 9855 元。

五、最后工作日：2021 年 10 月 20 日。

六、解除劳动关系情况：2021 年 10 月 20 日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人试用期不符合录用条件为由通知自 2021 年 10 月 21 日起与申请人解除劳动关系。被申请人未向申请人出具解除劳动关系证明。

七、申请仲裁日期：2021 年 10 月 25 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、工资问题。申请人主张，根据《员工手册》规定，迟到或早退两次以上，或单次迟到超 15 分钟，未超 60 分钟扣减 2 小时工资。按该表述，只是单次超 15 分钟才扣减工资，不是所有迟到分钟数累计扣减，但被申请人在申请人 2021 年 6 月至 9 月的工资中扣减未按该规定执行，根据申请人迟到情况，申请人日工资 750 元，2021 年应扣减考勤金额分别为：6 月 943.5 元、7 月 750.5 元、8 月 973.5 元、9 月 943.5 元，被申请人扣减考勤错误差额 4906 元（工资条中“其他”项为迟到早退扣减）。

本委认为，根据申、被双方确认的《员工手册》规定“每月迟到两次（含）以内且时间不超过 15 分钟的，不扣减工资，但不予全勤奖励；迟到两次以上或单次迟到超 15 分钟，未超 60 分钟，每次扣减 2 小时工资。”该规定未违反法律法规的强制性规定，可以作为被申请人用工管理的依据。根据该规定，迟到 2 次以上的每次扣减 2 小时工资，申请人主张只有单次超 15 分钟才扣减工资系对规定的理解错误。根据上述规定及双方确认的申请人出勤情况，按 750 元/日工资标准核算，申请人 6 月 7 日入职，当月“其他”扣减 6 月 1 日至 6 日工资 3000 元（计算公式：750 元/日 × 4 个工作日）及迟到扣款 563 元[计算公式：750 元/日 ÷ 8 小时 × 2 小时 × （5 次-2 次）]，合计 3563 元，符合《员工手册规定》；同理核算 2021 年 7 月、8 月“其他”项扣款均符合《员工手册》规

定。故申请人关于 2021 年 6 月 7 日至 8 月 31 日期间工资差额请求，无事实和法律依据，本委不予支持。《员工手册》另规定“每旷工一天扣减三天工资”。本委认为，工资是劳动者为用人单位正常提供劳动后，用人单位依法应当向劳动者支付的劳动报酬，被申请人因劳动者旷工未提供劳动扣减旷工当天工资符合法律规定，但因旷工而扣减劳动者正常提供劳动期间的劳动报酬，违反法律规定，故《员工手册》中该条规定无效。综上，经本委核算，2021 年 9 月工资应扣减“其他”项合计 3900 元，具体包括：（1）迟到扣款 750 元[计算公式： $750 \text{ 元/日} \div 8 \text{ 小时} \times 2 \text{ 小时} \times (6 \text{ 次} - 2 \text{ 次})$]；（2）旷工扣款 750 元（计算公式： $750 \text{ 元/日} \times 1 \text{ 日}$ ）；（3）双方无异议的负激励 2400 元。被申请人 2021 年 9 月“其他”项实际扣款 5400 元，故应向申请人支付 2021 年 9 月 1 日至 9 月 30 日工资差额 1500 元（计算公式： $5400 \text{ 元} - 3900 \text{ 元}$ ）。

二、加班费问题。申请人主张，入职后实行大小周工作制，每月有 2 周工作时间为 48 小时，每月 8 小时周末加班，被申请人未支付休息日加班费。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、第四十八条规定，用人单位可以根据本单位的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，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于工资分配自主权范畴。申请人入职后即知悉其岗位实行大小周工作制，工资条中也明确显示了

申请人的工资标准及工资计算方法，无证据证明申请人在职期间领取工资后就加班费向被申请人提出过异议，应视为双方以实际履行的行为对申请人每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班工资。根据被申请人单位工时制度、工资数额等情形，对申请人每月工资进行折算，申请人每月正常工作时间的工资标准未低于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。综上，申请人关于加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

三、解除劳动关系问题。被申请人主张，双方于 2021 年 8 月底签订《2021 年 9 月工作成果确认书》及《2021 年 9 月重点岗位招聘绩效考核方案》，截止 2021 年 9 月 30 日，申请人团队完成 0 个岗位人员入职，工作目标完成率 0%，不符合公司对该岗位的要求。另，申请人工作态度消极怠慢，不遵守公司规章制度，频繁迟到、请假、旷工，在公司内造成不良影响。申请人试用期间不符合录用条件，故与其解除劳动关系。为证明其主张，被申请人提供证据：1. 2021 年 9 月孙飞华工作绩效考核方案及考核结果；2. 孙飞华工作日志。申请人确认证据 1 的真实性，不确认合法性和关联性，主张该证据内容是工作绩效激励政策，并未提及不完成任务便可以辞退，入职后被申请人未规定工作标准和考核，不能单凭 9 月体现工作表现；确认证据 2 的真实性、合法性，不确认关联性，主张入职后主要以招聘为主，公司并没有对工作日志有规定，每月入职人数均会以 OA 汇报。

申请人主张，入职后双方没有约定试用期考核标准，2021 年 6 月至 8 月期间没有约定过绩效考核方案。

本委认为，根据《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）第四十四条规定，因用人单位作出解除劳动合同决定而发生劳动争议，用人单位负举证责任。申、被双方劳动合同显示申请人试用期为 2021 年 6 月 7 日至 12 月 6 日，即被申请人应根据申请人在该期间的综合工作表现情况结合双方约定的试用期考核标准对申请人试用期工作情况进行综合评判。首先，申请人经被申请人招聘入职，即被申请人在申请人入职时已对申请人是否符合该岗位录用条件进行了初步审查并认为符合要求后才开始用工。其次，无证据证明被申请人在申请人入职期间与申请人约定了试用期考核标准，且 2021 年 6 月至 8 月期间均未约定及进行过绩效考核；无证据显示 2021 年 6 月至 8 月期间申请人未完成被申请人安排的工作任务，或存在不符合录用条件的情形；在试用期还剩 2 个月余的情况下，被申请人仅因申请人 2021 年 9 月未完成当月新确定的绩效考核目标就认定申请人不符合公司对该岗位的要求，理据不足。再次，申、被双方确认的 2021 年 9 月绩效考核方案中关于绩效奖惩的约定为“绩效奖惩参照上述标准翻倍执行（奖励标准，上不封顶，处罚下限扣完当月团队绩效工资为止）”。最后，申请人在职期间的迟到、请假等情形，被申请人已在其当月工资中予以扣减。综上，被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由解除劳动关系，不

符合《中华人民共和国劳动合同法》规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条规定，被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。根据申请人工资条显示工资数据及前述本委核定的工资差额，经核算申请人离职前（2021年7月至9月）月平均工资为13762.46元/月[计算公式： $(506.38\text{元}+14306\text{元}+506\text{元}+14119\text{元}+495\text{元}+9855\text{元}+1500\text{元})\div 3\text{个月}$]，申请人在被申请人处工作年限为4个月余，被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金13762.46元(计算公式： $13762.46\text{元/月}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}$)。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，申、被双方劳动关系已解除，申请人要求被申请人出具离职证明，符合法律规定，本委予以支持。申请人关于未出具离职证明损失的请求，缺乏证据及事实依据，本委不予支持。

四、关于公积金问题。《住房公积金管理条例》第三十八条规定，违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期不缴存的，可以申请人民法院强制执行。据此，申请人要求被申请人向其支付公积金，不符合法律规定，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法》第四十七条、第四十八条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《住房公积金管理条例》第三

十八条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定,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,裁决如下:

一、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人2021年9月1日至9月30日工资差额1500元;

二、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13762.46元;

三、本裁决生效之日起三日内,被申请人向申请人出具离职证明;

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决,可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的,可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二一年十二月二十三日

书 记 员：王 焮