

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

穗劳人仲案〔2022〕7856 号

申请人：徐钱美，女，汉族，1987 年 11 月 9 日出生，住址：
安徽省安庆市宿松县。

委托代理人：周宇娟，女，广东国腾律师事务所律师。

被申请人：深圳市乐承服饰有限公司，住所：深圳市南山区。

法定代表人：庄晓东。

委托代理人：蔡述超，男，系该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等争议。

申请人徐钱美诉被申请人深圳市乐承服饰有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人徐钱美、申请人委托代理人周宇娟、被申请人委托代理人蔡述超参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 5 月 3 日的工资 7000 元(当庭变更该项仲裁请求为：要求被申请人支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 5 月 3 日的工资差额 2222 元)；二、要求被申请人支付申请人 2021 年 8 月 4 日至 2022 年 4 月 30 日的延长工作时间加班工资 5333 元、休息日加班工资 9250 元；三、要求被申请人支付申请人违

法解除劳动关系赔偿金 14260.6 元；四、要求被申请人支付申请人 2021 年 8 月 4 日至 2022 年 5 月 3 日的年终奖 2500 元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：2021 年 8 月 4 日入职被申请人处。

二、工作岗位情况：车版师。

三、劳动合同签订情况：双方共签订一期劳动合同，期限为 2021 年 8 月 4 日至 2024 年 8 月 3 日。

四、工资标准情况：工资构成为底薪 6000 元/月+绩效（浮动）。

五、工资支付情况：每月 15 日由被申请人法定代表人庄晓东的个人支付宝账户转账发放申请人上个自然月的工资。发放工资前被申请人财务通过钉钉与申请人核对电子工资条。

六、工作时间及考勤情况：每天工作 8 小时，实行大小周工作制。人脸识别考勤，每月月底在钉钉核对确认当月考勤汇总情况。

七、社会保险情况：被申请人为申请人缴纳至 2022 年 4 月。

八、申请仲裁日期：2022 年 5 月 7 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于解除劳动关系问题。申请人主张 2022 年 4 月 29 日被申请人向其提出解除，被申请人的人事何钰婷告知其解除原因

为公司不需要这么多车版师，故申请人认为解除时间为 2022 年 4 月 29 日。2022 年 4 月 30 日被申请人将申请人移出所有工作群、钉钉群，但双方因未协商一致，申请人 2022 年 5 月 3 日回司协商解除事宜并进行了工作，故其最后工作日为 2022 年 5 月 3 日。被申请人主张 2022 年 4 月 29 日其向申请人提出解除，原因为经板房负责人李文华反馈，申请人在上班时间做微商，没有全心全意投入工作，经过多次提醒未改正，违反公司纪律，并提供李文华的证人证言为证，故公司依据员工手册的第八大点第（五）点的第 5 小点“诋毁公司形象、声誉……按情节轻重，以记过及扣款、辞退形式处理”、第八大点第（四）点的第 4 小点“工作时间聊私人 QQ、打游戏、观看视频、浏览与工作无关网站”等内容解除与申请人之间的劳动关系。被申请人主张依据申请人违反公司制度解除双方劳动关系，系合法解除。本委认为，首先，关于解除时间。申、被双方均确认被申请人 2022 年 4 月 29 日向申请人表达了解除的意思表示，故被申请人与申请人解除劳动合同的意思表示于该日生效，本委采信申、被双方关于解除时间为 2022 年 4 月 29 日的主张。其次，关于解除原因。无证据显示被申请人 2022 年 4 月 29 日向申请人发出解除时明确告知其解除的原因，之后申、被双方虽认为经过协商，亦是在解除事实已经达成的情况下进行的，不影响解除已经生效的事实，其他的协商行为均不再重复发生效力。且被申请人仅提供了证人证言证明其解

除申请人的事实，但该证人系被申请人员工，证人未出庭作证，无其他证据对解除事实进行佐证，仅凭证人证言无法有效证明被申请人解除申请人的事实依据。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，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委认定被申请人解除与申请人之间的劳动关系系违法解除。再次，关于离职前月平均工资，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人作为用人单位，按照诚实信用原则，理应提供申请人的工资台账等证据，以证实申请人实际的工资状况，但其未能提供任何证据，按照上述规定，其应承担举证不能的不利后果。故本委采信申请人庭审中明确该请求计算公式时关于其离职前的月平均工资为7130.3元/月的主张。综上，结合申请人的入职时间，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，经核算，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金14260.6元（计算公式：7130.3元/月×1个月×2倍）。

二、关于工资差额问题。本委认为，首先，根据本委前述认定，申请人2022年4月29日离职，申请人要求被申请人支付2022年4月30日至2022年5月3日期间工资差额的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，申请人确认被申请人提交的证据月考勤记录，其中显示申请人2022年4月份共出勤15天。结合双方确认的固定工资标准6000元/月，经核算，被申请人应

支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 4 月 29 日期间的工资 4137.93 元（计算公式：6000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 15 天）。当庭申请人确认被申请人已支付其 2022 年 4 月应发工资 5403 元，其中含绩效 186 元。扣除绩效工资后，被申请人支付的正常工作时间工资数额大于本委核算数额，故申请人要求被申请人支付 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 4 月 29 日期间工资差额的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。首先，申请人提供工资表截图、钉钉考勤表、钉钉加班审批图等证据拟证明加班事实，但以上证据均不足以证实其主张的加班时数及加班费计算依据，应承担举证不能的不利后果。其次，申请人当庭明确自己的工作时间为大小周，确认每月均有工资表、考勤表对工作时间及工资发放情况进行确认，无证据显示申请人在发放工资时曾对加班工资问题向被申请人提出过异议。且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。故本委认定申请人对工作时间、月工资发放标准和金额均已知悉，即发放的工资总额包括正常工作时间工资和加班时间工资。申请人主张加班费的事实及法律依据不足，本委不予支持。

四、关于年终奖问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人未提供证据证明申、被双方曾对年终奖进行过约定，亦无法证据证明被申请人处有固定发放年终奖的规定，其应承担举证不能的不利后果。无证据证明双方对年终奖曾有约定的情况下，年终奖属于被申请人向员工提供的约定之外的劳动报酬，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条之规定，被申请人可根据其生产经营情况自主决定年终奖发放与否及发放金额。故申请人关于要求被申请人支付2021年8月4日至2022年5月3日期间年终奖的仲裁请求，无事实及法律依据，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合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《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）》第四十二条、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违法解除劳动关系赔偿金14260.6元；

二、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。

仲裁员：李 玉 璐

二〇二二年六月三十日

书记 员：钟 晓 雯