

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕7195 号

申请人：卢嘉颖，女，汉族，1980 年 10 月 28 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：宋小玲，女，广东大与德律师事务所律师。

被申请人：高新兴科技集团股份有限公司，住所：广东省广州市。

法定代表人：刘双广。

委托代理人：肖剑基，男，广东广信君达律师事务所律师。

案由：劳动报酬、社会保险、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人卢嘉颖诉被申请人高新兴科技集团股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人宋小玲、被申请人委托代理人肖剑基参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认被申请人 2023 年 8 月 14 日单方面解除劳动合同行为违法、赔偿申请人二倍经济补偿金 231042 元；二、被申请人退还 2023 年 6 月 9 日至 2023 年 8 月 14 日期间因感染新冠肺炎请病假而被扣减的工资 7348.68 元；三、被

申请人支付申请人在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间加班费 38638 元;四、被申请人向申请人提供 2013 年 6 月 3 日至 2022 年 12 月 31 日期间加班记录;五、被申请人为申请人补缴 2013 年 6 月 3 日至 2023 年 8 月 14 日期间社保及公积金。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况:

一、入职时间: 2013年6月3日。

二、工作岗位: 技术资质部项目申报主管。

三、劳动合同签订情况: 双方签订有书面劳动合同。

四、工资情况: 申请人月工资构成包括: 基本工资2100元+岗位工资7180元+月度绩效2320元等。

五、最后工作日: 2023年7月14日。

六、社会保险缴纳情况: 被申请人为申请人缴纳有社会保险。

七、申请劳动仲裁日期: 2024年3月11日。

八、劳动关系情况: 双方确认劳动关系于2023年8月15日起解除。被申请人向申请人出具《解除劳动关系通知书》,其中载明经公司核实以及申请人签字确认,申请人于2023年5月至7月期间托人打卡共计30余次,依照制度即旷工30余日,申请人的行为已严重违反公司规章制度,被申请人决定2023年8月15日起依法解除劳动合同。

双方有争议事项及本委认定情况:

一、关于解除劳动合同行为违法、赔偿二倍经济补偿金问题。

本案中，申请人不确认被申请人提供的证据《潘兆华代申请人打卡考勤记录表》，并主张该考勤记录表虽是其签的，但其当时没有细看打卡时间，所以不一定完全是代打卡。首先，申请人作为成年人，理应对自己的行为负责。其次，按照证据《潘兆华代申请人打卡考勤记录表》（其中载明2023年5月4日至2023年7月13日期间，5月将近20天、6月近8天打卡；“本人请潘兆华代打卡行为属实，以上打卡记录属实，本人知代打卡行为属于违规行为”，有申请人签名）所载内容，可知申请人确认其存在叫他人代为打卡的行为。另外，《中华人民共和国劳动法》第三条规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。申请人作为被申请人单位员工，理应遵守劳动纪律，接受被申请人的管理，而打卡考勤系用人单位察看劳动者是否正常上班的重要手段，劳动者是否正常上班关系着用人单位生产经营是否正常的重大事项，申请人长时间许多次请人代打卡的行为严重影响用人单位生产经营秩序，违反了上述法律规定，本委不予认可。综上，本委确认被申请人解除劳动合同并无不妥。故申请人上述请求缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

二、关于2023年6月9日至2023年8月14日期间因感染新冠肺炎请病假而被扣减工资问题。《广东省工资支付条例》第二十四条规定，用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工

资标准的百分之八十。本案中，申请人主张其 2023 年 6 月 9 日至 2023 年 8 月 14 日期间因感染新冠肺炎请病假而被扣减工资 7348.68 元，结合申请人主张的月工资标准 11700 元（包括基本工资 2100 元、岗位工资 7180 元、月度绩效工资 2320 元、通讯费 100 元）核算，被申请人上述期间扣减的工资金额符合上述规定，故申请人上述请求缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

三、关于 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间加班费问题。《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，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。本案中，被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人每月领取工资后长时间未有证据显示其对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资核算标准和工资金额进行了实际认可，应视为双方以实际履行的行为对劳动者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费。由上所述，申请人请求支付加班费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于提供 2013 年 6 月 3 日至 2022 年 12 月 31 日期间加班记录问题。该事项不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议事项范围，本委对此不予受理。

五、关于补缴 2013 年 6 月 3 日至 2023 年 8 月 14 日期间社保及公积金问题。该事项不属于《中华人民共和国劳动争议调解

仲裁法》第二条规定的劳动争议事项范围，本委对此不予受理。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动法》第三条、《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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：罗 崇

二〇二四年五月三十日

书 记 员：胡 培 培