

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〕7836号

申请人：郑琪英，女，汉族，1992年8月17日出生，住址：福建省福安市。

委托代理人：许永权，男，广东纵信律师事务所律师。

被申请人：厦门三快在线科技有限公司，住所：厦门市思明区。

法定代表人：王毅明，该单位总经理。

委托代理人：林良曜，男，北京德恒（广州）律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他等。

申请人郑琪英诉被申请人厦门三快在线科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人郑琪英、申请人委托代理人许永权、被申请人委托代理人林良曜到庭参加了庭审。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2024年4月1日至2024年4月3日工资2000.74元；二、要求被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年3月31日工资15000元；三、要求被申请人支付申请人2024年2月1日至2024年2

月 29 日工资差额 2968.96 元；四、要求被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日年终奖差额 4276.22 元；五、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 290108 元；六、要求被申请人支付申请人三个月竞业限制经济补偿金 13054.86 元。

本案相关情况

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：申请人于 2014 年 7 月 1 日入职被申请人。

二、工作岗位：销售员，实际为 CKA 商务专员。

三、劳动合同签订情况：申、被双方曾签订三期劳动合同，最后一期为 2022 年 10 月 1 日起无固定期限劳动合同。

四、工资标准及发放情况：基本工资 5900 元/月+交通通讯补贴 450 元/月+提成+业务激励（不固定）等工资结构。被申请人每月第 7 个工作日以银行转账形式支付申请人上月工资。发放申请人工资期间被申请人有提供电子版工作条，但无需要签收。被申请人支付申请人工资至 2024 年 4 月 3 日。

五、考勤情况：之前是早上报到就可以了，离职前两三个月是打卡考勤。

六、最后工作日：2024 年 4 月 3 日。

七、离职情况：申请人于 2024 年 4 月 3 日离职，离职原因是 2024 年 3 月 25 日被申请人向申请人发出解除劳动合同通知

书，该通知书显示离职原因是申请人违反双方签订的劳动合同，根据劳动法、劳动合同法等相关法律规定，被申请人决定于2024年4月3日双方解除劳动合同并取消当月、当季度、半年度奖金、绩效、提成、年终奖参与资格并通报。该通知书还显示告知申请人离职后无需对被申请人履行竞业限制义务，被申请人对申请人的择业及就业不作任何限制等。

八、社会保险缴纳及住房公积金情况：被申请人已为购买社会保险和住房公积金，个人部分分别为养老保险851.84元/月、医疗保险212.96元/月、失业保险21.3元/月、住房公积金852元/月。

九、另查明，申、被双方确认被申请人分别扣除申请人2024年2月份、3月份的违纪提成2968.96元、4095.69元。

十、申请仲裁时间：2024年4月9日。

申、被双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于违法解除劳动合同关系赔偿金问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定，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。维护用人单位合法权益及有序的劳动管理秩序是劳动者应当遵守的最基本的劳动纪律。本案中，依据被申请人提交的聊天记录及2次的违纪行为处理决定等证据，足以证明申请人在职期间的违纪行为势必会影响用工单位的内部正常管理及工作

秩序，申请人的行为有违劳动纪律，因此，被申请人作出解除劳动合同关系通知书的行为并不违反法律的规定，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的请求没有事实及法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。本案中，申请人与被申请人双方存在劳动关系，并提供了劳动，被申请人理应依法支付劳动报酬。且被申请人在本案中也未举证证明申请人2024年2月1日至2024年4月3日期间的工作情况、工资情况等，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，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）》第四十四条的规定，其应承担不利后果。结合申请人主张的工资标准、工作时间、最后工作日等工资支付情况，申请人要求被申请人支付2024年2月1日至2024年2月29日工资差额2968.96元、2024年3月1日至2024年3月31日工资差额4095.69元、2024年4月1日至2024年4月3日工资差额959.41元的仲裁请求，并无不妥，本委予以支持。

三、关于2023年度年终奖问题。本委认为，年终奖属于奖金的一种，系被申请人根据其全年经营情况、员工年度业绩表现等对员工发放的奖励。奖金的设置与发放是直接涉及到申请人切

身利益的重要事项，被申请人在发放年终奖时不可以随意决定分配对象及分配标准，在制定发放年终奖规则时亦应遵循公平合理的原则。且从年终奖的性质来看，其不仅是用人被申请人对下一年度继续工作申请人的激励，更是对申请人过去成绩的肯定。基于上述处理原则，被申请人以申请人在2024年2月-3月期间的违纪行为，扣发申请人2023年年度年终奖的差额部分，具有明显的随意性，不利于建立和谐稳定的劳动关系，本委对此扣发申请人2023年度年终奖予以纠正。综上，故申请人要求被申请人支付2023年度年终奖差额4276.22元的仲裁请求，本委予以支持。

四、关于竞业限制经济补偿金问题。本委认为，按照双方提交的《解除劳动合同通知书》显示，被申请人向申请人发出解除劳动合同通知书时已明确告知申请人双方劳动关系解除后，申请人无需履行竞业限制义务。因此，申请人要求被申请人支付竞业限制经济补偿金，没有事实和法律依据，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法》第三条第二款、《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《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、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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）》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2024年2月1日至2024年2月29日工资差额2968.96元，支付申请人2024年3月1日至2024年3月31日工资差额4095.69元，支付申请人2024年4月1日至2024年4月3日工资差额959.41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2023年度年终奖差额4276.22元；

三、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：罗 平 升

二〇二四年六月十四日

书 记 员：陈 春 燕