

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〕8987 号

申请人：程玲，女，汉族，1981 年 10 月 10 日出生，住址：武汉市新洲区。

被申请人：广州寿司郎餐饮有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：松田一成，该单位总经理。

委托代理人：孔慧敏，女，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人程玲诉被申请人广州寿司郎餐饮有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人程玲、被申请人委托代理人孔慧敏到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人当庭明确仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 23 日的工资 5100 元；二、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 25400 元；三、要求被申请人支付申请人 2024 年 4 月餐补 400 元、交通补贴 200 元；四、要求被申请人支付申请人 2023 年、2024 年健康证体检费 240 元；五、要求被申请人支付申请人 2024 年奖金 1693 元；六、要求被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日未休年休假工资 934 元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、基本情况：申请人2022年12月29日入职被申请人，任洗碗工，双方签订了书面劳动合同，申请人适用以月为单位的综合计算工时制，每月正常工作时长166.64小时。申请人每月正常工作时间工资5100元，餐补400元、交通补贴200元。被申请人每月银行转账形式发放上个月工资，有电子版工资明细。申请人2024年4月1日至2024年4月16日期间出勤86.6小时，申请人已收到2024年4月实发工资1716.2元。被申请人为申请人缴纳社会保险至2024年4月。

二、劳动关系解除情况：2024年4月16日被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，解除理由为申请人“自2023年5月开始多次违反就业规则相关内容，……至今累计三次书面警告书，系严重警告。因此，我司根据《中华人民共和国劳动合同法》第四章第三十九条第（2）项的规定，公司决定于2024年4月16日解除与您的劳动合同。”当天为申请人最后工作日。

三、申请劳动仲裁时间：2024年4月23日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于工资、餐补、交通补贴问题。被申请人主张已支付申请人2024年4月1日至2024年4月16日期间应发工资2650.38元，包含餐补207.87元、交通补贴103.94元。申请人主张认为

被申请人未足额发放工资。本委认为，申请人正常工作时间工资、餐补和交通补贴均为申请人工资组成部分，且均以实际出勤时间核算，被申请人已合并计发，本委将申请人工资、餐补、交通补贴合并核算。庭审中申请人确认其最后工作日及劳动关系解除日期均为 2024 年 4 月 16 日，故申请人要求被申请人支付 2024 年 4 月 16 日之后的工资、餐补、交通补贴，于法无据，本委不予支持。被申请人提交了申请人纳税扣缴明细，显示申请人 2024 年 4 月份社会保险、住房公积金个人缴费部分合计 934.18 元，申请人对该证据予以确认，本委对该证据予以采信。申请人 2024 年 4 月 1 日至 4 月 16 日期间出勤 86.6 小时，按申请人工资标准、餐补和交通补贴标准核算，申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间实发工资（含餐补、交通补贴）应为 2028.01 元[计算公式：（5100 元/月+400 元/月+200 元/月）÷166.64 小时/月×86.6 小时-934.18 元]，被申请人已支付实发工资 1716.2 元，尚存在差额，被申请人应支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间工资（含餐补、交通补贴）差额 311.81 元（计算公式：2028.01 元-1716.2 元）。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。被申请人主张 2023 年 12 月 24 日当场向申请人送达两份警告信，申请人有签收，2024 年 4 月 16 日当面向申请人告知第三次书面警告情况，但申请人拒绝签收，根据被申请人《就业规则》第 12-2-3 条第（10）项

的规定，被申请人解除了申请人劳动关系。申请人主张确认收到前两份书面警告，被申请人也口头通知了第三次书面警告，申请人收到并知悉《就业规则》内容，但申请人不认可第一份书面警告内容，不止申请人一人上班带手机玩手机，此事发生在 2023 年 4 月，被申请人直至 2023 年 12 月才出具警告信，被申请人违法解除劳动关系。

本委认为，其一，被申请人提交了三份警告信为证，前两份警告信落款时间均为 2023 年 12 月 21 日，警告信下方签收回执单有打印字体“本人已收到《关于程玲警告信（正本）》，对上述警告信所述内容充分阅读并表示理解，同意公司处理。……”申请人手写签名、签收时间。上述警告信内容及签收回执单内容并无歧义，申请人作为完全民事行为能力人应清楚知悉其签署文件内容并承担相应法律后果。申请人庭审中不认可第一份警告信内容，明显与签收回执单内容相悖，如申请人认为被申请人处罚不当，也无证据显示申请人在职期间对此提出过异议，故本委对申请人的主张不予采信，对于被申请人出具的警告信予以采信。其二，被申请人的规章制度《就业规则》内容并未违反法律法规的强制性规定并已送达申请人，申请人亦确认收到并知悉《就业规则》内容，《就业规则》依法有效对申请人具有约束力。《就业规则》第 12-2-3 规定“员工有下列严重违反公司规章制度情形之一的，公司根据第 3-5 条的规定，即时解除与该员工的劳动

合同。.....（10）1年内累计收到书面严重警告2次以上的.....”。综上，申请人在1年内收到两次以上书面警告信，被申请人依据规章制度解除申请人的劳动关系并无不妥，本案情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于健康证体检费。本委认为，申请人当庭出示了体检费票据原件，被申请人当庭核实并确认可以予以报销申请人体检费120元/次共两次合计240元，本委予以认可，被申请人应支付申请人健康证体检费240元。

四、关于2024年奖金。申请人主张双方并未明确约定奖金，被申请人每半年会发放一次奖金，金额不固定。被申请人主张《就业规则》第7-11条是关于奖金的约定，奖金并非必发项，是根据员工日常表现、公司经营情况等综合考虑确定的。本委认为，《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。双方并未约定奖金系申请人工资固定组成部分，被申请人作为用人单位决定是否发放奖金、如何发放奖金属于行使企业经营自主权的范畴，故申请人要求被申请人支付2024年奖金的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限

满 20 年，每年可休年休假 10 天，2024 年已休年休假 2.5 天。被申请人主张按申请人社保记录计算申请人每年可休年休假 5 天，确认申请人 2024 年已休年休假 2.5 天。本委认为，申请人并未提供证据证明其主张的累计工作年限，申请人提交的社会保险个人缴费证明可佐证申请人累计工作年限。社会保险个人缴费证明显示申请人累计缴费 27 个月，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人每年年休假 5 天。双方劳动关系于 2024 年 4 月 16 日解除，申请人要求被申请人支付 2024 年 4 月 16 日之后的未休年休假工资于法无据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，2024 年 1 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间申请人可休年休假 1.47 天（计算公式： $107 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天/年}$ ），申请人 2024 年已休年休假天数已超上述可休年休假天数，故申请人要求被申请人支付其 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间未休年休假工资，于法无据，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》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法》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》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，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4月1日至2024年4月16日期间工资（含餐补、交通补贴）差额311.81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健康证体检费240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。

仲 裁 员：周 博

二〇二四年六月二十六日

书 记 员：华 俊 杰