

# 深圳市宝安区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

案号：深宝劳人仲（石岩）案【2024】726号。

申请人：孙水石，男，汉族，证件类型：公民身份证，证件号码：362133197901293313，住址：江西省赣州市兴国县潋江镇马岭路45号5栋111房。

委托代理人：卫保玉，广东长正律师事务所律师。

被申请人：创维光电科技（深圳）有限公司，住所：深圳市宝安区石岩街道塘头社区塘头一号路8号创维创新谷6#楼6#-1308，法定代表人：高科。

委托代理人：刘斯垚、蔡田韵，均为被申请人职员。

案由：赔偿金等争议。

申请人因与被申请人以上争议，经本委依法立案并开庭审理，申请人孙水石、申请人委托代理人卫保玉、被申请人委托代理人刘斯垚、蔡田韵到庭参加庭审，现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：

- 违法解除劳动合同的赔偿金450000元；
- 克扣的2023年4月1日至2024年3月31日期间的工资27717.06元；
- 律师费5000元。

## 相关案情

一、入职情况：申请人主张于 2002 年 6 月 1 日入职被申请人的关联公司新创维电器（深圳）有限公司，2003 年 3 月开始由新创维电器（深圳）有限公司为其缴纳社会保险，2003 年 10 月左右入职被申请人处，但是社保仍是由新创维电器（深圳）有限公司缴纳至 2008 年 4 月，2008 年 5 月开始由创维 RGB 电子有限公司为其缴纳至 2010 年 4 月，2010 年 5 月开始由被申请人缴纳至 2017 年 10 月，2017 年 11 月起由深圳宝龙群欣科技有限公司缴纳至 2018 年 3 月，2018 年 4 月起由被申请人缴纳至 2019 年 10 月，从 2019 年 11 月起由深圳创维 RGB 电子有限公司显示器件分公司缴纳至 2020 年 2 月，2020 年 3 月至申请人离职前均由被申请人缴纳；2012 年起至申请人离职的工作岗位是江西区域销售。上述四家公司都是创维集团下的子公司，但是申请人的工作调动均属于创维集团的内部调动。

被申请人主张根据被申请人的人资系统显示，申请人是 2007 年 8 月 28 日入职被申请人处，2006 年 4 月 -2006 年 7 月社保是由被申请人缴纳，其余无异议；深圳创维 RGB 电子有限公司是被申请人的控股股东，深圳创维 RGB 电子有限公司显示器件分公司是被申请人控股股东的分公司，其余两家公司是被申请人控股股东深圳创维 RGB 电子有限公司的控股股东的关联公司。

本委认为，根据双方当事人当庭陈述可知，上述为申请人缴纳社会保险费用的案外公司均被申请人的关联公司，而被申请人确认申请人 2006 年 4 月 -2006 年 7 月社保是由被申请人缴纳明

显与其主张申请人的入职时间相悖，被申请人未能递交有效证据推翻在该时间段为申请人缴纳社会保险费用的具体原因，故本委依法采信申请人的主张。

**二、劳动合同签订情况：**申请人主张与被申请人最后一份劳动合同期限为自 2021 年 3 月 30 日签订无固定期限劳动合同，被申请人对该份《劳动合同》的真实性、合法性、关联性均无异议。

本委认为，依据双方当事人均认可的《2021 年 3 月 31 日劳动合同》载明，申请人与被申请人自 2021 年 3 月 31 日起签订无固定期限劳动合同，且该份合同第二条载明甲方（被申请人）根据工作需要，聘用乙方（申请人）从事江西办事处经理工作，工作地点为江西。乙方（申请人）同意甲方（被申请人）根据生产经营需要，可以调整乙方（申请人）的工作岗位或工作地点。

**三、劳动关系解除情况：**申请人主张 2024 年 4 月 17 日被申请人以申请人旷工为由解除申请人，并提交《解除劳动合同通知书》予以证明，但申请人不认可解除理由；被申请人主张解除的理由是 1、申请人在接到调岗通知并到深圳报到后自 2024 年 3 月旷工 13 天，4 月旷工 8 天，严重违反公司考勤管理制度，2、违反公司利益回避制度，申请人以其配偶担任法定代表人及持股 95% 等山石公司及配偶的姐妹参股 49% 江西赢霸公司成为被申请人的核心经销商，并在其主办下使被申请人以低于市场价格与上述两家公司发生大量业务往来，给被申请人造成重大损失，被申请人也是在察觉申请人违规行为后为了避免申请人干涉调查及

继续进行利益输送而将其调岗至深圳，后查实申请人的违规行为后，该行为已严重违法公司的利益回避制度，基于以上两点理由依法解除与申请人解除劳动合同并且有以邮件通知工会，工会并无异议。

本委认为，依据落款日期为 2024 年 4 月 17 日《解除劳动合同通知书》显示“一、解除劳动合同通知 1、您与公司签订的劳动合同将于 2024 年 4 月 19 日解除，相关权利义务随之终止。2、解除事由：①根据公司 SL-QW02-026《考勤管理制度》第 8.3 条、第 11.2 条，同时结合《劳动合同法》第三十九条第（二）款相关规定；②根据《创维集团员工利益回避制度》2022 年修订版文件，同时结合《劳动合同法》第三十九条第（二）款相关规定；公司研究决定，提出与您解除劳动合同处理”。据此，本委认为，被申请人于 2024 年 4 月 17 日向申请人提出解除劳动合同，但双方实际解除劳动合同时时间为 2024 年 4 月 19 日。

四、工资情况：申请人主张其工资结构为基本工资 8000 元+绩效 2000 元（不清楚绩效工资计算标准），每月上班 22 天；被申请人主张申请人的工资结构为基本工资 8000 元+绩效 2000 元，实行每周 5 天，每天 7.66 小时，另加每月第一个周六 7.33 小时工作制。

经查：1. 双方当事人均认可的《光电公司绩效管理办法》、《光电公司绩效管理办法（修订版）》及通过邮件向申请人公示的截图、申请人在 2023 年的每季度考核结果、年终绩效考核结

果以及将季度考核结果通知申请人的邮件、申请人回复确认的邮件共同显示，被申请人已将相关绩效管理规定向申请人通过邮件进行公示，申请人确认被申请人有通过邮件告知其考核结果，其辩称绩效管理办法未经过民主程序制定，且考核标准有较大主观性；2. 申请人确认被申请人有向其发送电子版工资条，其曾对2023年1月的工资扣款1724.39元向被申请人人资部总经理魏粲提出过异议，除此之外没有异议；被申请人确认有向申请人出示电子工资条，申请人未对其工资提出过异议，此外2023年1月扣款与申请人的仲裁请求无关。3. 双方当事人均认可的由被申请人提交的《申请人离职前2023年至2024年的工资条及工资明细》载明了申请人每月正常班次工时、扣款项目、工资构成以及应发工资、实发工资，由此可印证申请人每月出勤时间与被申请人主张的上班时间相当。

本委认为，从上述查实可知，被申请人制定的绩效管理办法已向申请人公示告知，且每月向申请人出示电子工资条，申请人未能提交有效证据证明在职期间对该绩效管理办法及工资条提出异议，故此，对于申请人的工资情况，本委依法采信被申请人的主张。

五、克扣的2023年4月1日至2024年3月31日期间的工资差额：23424.06元，予以支持。

申请人主张依据其提交的《工资条》可证明诉请期间每月应发工资为10000元，被申请人应当返还该期间克扣的工资；被申

请人对于申请人主张的涉及的扣款数额没有异议，其辩称被申请人进行罚款均有征得申请人同意，申请人从未表示过异议。

经查：1. 被申请人确认申请人于2023年11月3日归还了2023年4月17日借出的样机二；于2024年6月5日归还了2023年12月11日借出的样机三；于2024年6月6日归还了2022年12月12日借出的样机一，根据《智慧商显事业部展示品、样品管理规定》，被申请人应向申请人退还超180天样机加重处罚的罚款13150元（2023年6月-2023年8月工资扣款），但不退还超90天至180天期间的罚息。2. 关于罚款罚息，申请人辩称虽然被申请人有发过罚款邮件，但申请人认为仅是暂扣罚款，待样机返还被申请人后被申请人应当返还罚款，故申请人未对此进行申诉。3. 双方当事人都确认申请人在2023年8月1日至2023年8月5日期间每日休丧假时长为7.66小时，但被申请人扣除了该期间的工资为413.82元( $37.97\text{小时} \div 183.51\text{小时/月} \times \text{绩效} 2000\text{元}$ )。4. 申请人主张被申请人于2023年12月向申请人发出《调岗通知函》要求申请人到深圳工作，申请人回复了“不同意调岗”，被申请人另于2024年3月8日向申请人发出《调岗通知函》，申请人没有到新岗位上班；被申请人辩称2024年3月8日后申请人已然到深圳报到，也进行了指纹打卡，印证了申请人愿意回到深圳上班，根据打卡显示，申请人在该月旷工13天，被申请人已扣除其旷工的双倍工资导致申请人全月工资已全部扣除；申请人对此认为，回深圳仅是为了和被申请人协商不到深

圳上班，并不表明在深圳公司打卡即为上班。

本委认为，申请人该项诉请的争议焦点在于被申请人对申请人进行罚款、罚息、绩效扣款、差旅住宿费超标以及调岗是否合法。第一，关于调岗，被申请人分别于 2023 年 12 月 22 日、2024 年 3 月 8 日向申请人发出《工作岗位调动通知函》、《通知函》，两份通知均以双方签订的劳动合同中第二条“乙方（申请人）同意甲方（被申请人）根据生产经营需要，可以调整乙方（申请人）的工作岗位或工作地点”的约定对申请人进行岗位调整，调整后的工作地点由原来的江西变更为深圳；根据本委第二项查实，双方当事人最后一份劳动合同约定的工作地点为江西，被申请人未能举证证明其对申请人进行跨省调岗的合理性及正当性，本委无法采信被申请人的主张，故此，被申请人应当如常支付申请人当月正常工作时间工资。第二，关于丧假，2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 5 日期间申请人每日休丧假 7.66 小时，但结合前述申请人的工资情况，该月第一周的周六正常上班时长应为 7.33 小时；因此，参照《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》（粤劳薪[1997]115 号）第四条之规定，申请人在此期间应休丧假为 22.98 小时（7.66 小时×3 天），被申请人应当返还申请人丧假期间克扣的工资差额为  $22.98 \text{ 小时} \div 183.51 \text{ 小时/月} \times \text{绩效 } 200 \text{ 元} = 250.44 \text{ 元}$ 。第三，关于罚款，如前查实，申请人已将样机返还被申请人，被申请人也同意返还样机罚款金额为 13150 元；关于罚息，本委认为，申请人虽然存在个人出借样机的行为，但

依据《智慧商显事业部展示品、样品管理规定》申请人出借样机需征得被申请人审批准许，被申请人应当自行承担经营风险，不应就此对申请人进行经济处罚；故此，被申请人应当向申请人全额返还在此期间的罚息。第四，关于绩效，双方当事人均认可被申请人有通过邮件向申请人出示考核结果，申请人在此期间亦未进行任何申诉或提出异议的行为，故申请人该项诉请中存在克扣绩效工资差额的，本委均不予支持；第五，关于差旅住宿费超标 116.38 元，根据双方当事人均认可的《光电公司各项费用开支及标准规定》及通过邮件向申请人公示的截图、差旅住宿费报销单及对应的 2023 年 11 月份工资条载明，申请人已知悉被申请人处差旅住宿费报销标准，且扣除的超出部分金额被申请人已对其进行公示告知，申请人未对此提出异议，故扣除超出部分的差旅住宿费，被申请人无需返还。综上，被申请人应向申请人支付克扣的 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间的工资差额为 23424.06 元（232.32 元 +363.82 元 +4383.33 元 +4438.12 元 +4558.18 元 +250.44 元 +293.85 元 +2024 年 3 月份工资 10000 元 - 社保 696 元 - 公积金 400 元）。

## 六、违法解除劳动合同赔偿金：不予支持。

经查：1. 双方当事人均认可的《创维集团员工利益回避制度》（2022 年修订版）列明该制度制定适用于全体员工，第五条规定“利益回避是指在某些特殊情况下，员工在实现个人利益的同时将有可能损害到集团的合法权益，而需要采取回避措施。主要

包括但不限于下述情形：……（五）创维集团员工与其亲属（包括其他密切关系的人员）所在的单位进行商业往来（包括买卖、租赁、承包等交易行为），且存在利益关系。”；第十八条规定“员工未如实向集团申报其存在利益冲突状况的，一经查出，将视情况给予严肃处理直至解除劳动关系，且不给予补偿；给集团造成损失的，将追究员工经济责任”。2. 双方当事人均认可的《被申请人与江西羸霸信息技术有限公司在 2021 年 7 月至 2023 年 12 月期间的交易记录》、申请人于 2022 年 1 月 27 日申请引进江西羸霸信息技术有限公司为核心经销商的公司内部审批流程、被申请人与江西羸霸信息技术有限公司的 2022 年度核心经销商合同书、江西羸霸信息技术有限公司的工商登记信息、《2024 年 4 月 10 日被申请人行政总监魏粲与申请人谈话记录》共同显示，“雷茶花”为江西羸霸信息技术有限公司的股东，2021 年 7 月至 2023 年 12 月期间被申请人与江西羸霸信息技术有限公司开展业务往来，后经被申请人发现该公司股东“雷茶花”与申请人为近姻亲关系，故被申请人行政总监魏粲与申请人核实该情况，申请人确认“雷茶花”与其配偶为姐妹关系，但其辩称并不存在违反《创维核心价值观诚信守则》及《创维集团员工利益回避制度》的情形；3. 被申请人出具的《解除劳动合同通知书》解除理由为“一、解除劳动合同通知 1、您与公司签订的劳动合同将于 2024 年 4 月 19 日解除，相关权利义务随之终止。2、解除事由：①根据公司 SL-QW02-026《考勤管理制度》第 8.3 条、第 11.2 条，同时

结合《劳动合同法》第三十九条第（二）款相关规定；②根据《创维集团员工利益回避制度》2022年修订版文件，同时结合《劳动合同法》第三十九条第（二）款相关规定；公司研究决定，提出与您解除劳动合同处理”，申请人不认可该解除理由，其认为系被申请人违法解除劳动合同。

本委认为，本案的争议焦点在于被申请人是否存在违法解除与申请人劳动合同的情形。第一，如本委第五项查实，被申请人对申请人进行跨省调岗的行为缺乏正当性及合理性，其根据相关考勤管理制度作为解除与申请人的劳动合同依据不足，本委不予采信；第二，2021年7月至2023年12月期间被申请人与江西赢霸信息技术有限公司开展业务往来，申请人作为江西区域办事处经理，于2022年1月27日向被申请人递交签约2022年度代理商协议申请用章《印章—彩电公司印章申请流程(历史流程)》，该申请表中载明的相关附件为“创维光电核心经销商合同2022年度-江西赢霸”、《2022年度创维光电科技核心经销商合同》载明甲方（被申请人）授权乙方（江西赢霸信息技术有限公司）经销时间为自2022年1月28日至2022年12月31日。双方承诺按照本合同的条款和条件履行相关约定的义务。在此情形下，双方开展业务往来期间，申请人未按照《创维集团员工利益回避制度》（2022年修订版）的规定向被申请人申请报备其配偶之姐妹“雷茶花”为江西赢霸信息技术有限公司的股东，后经被申请人查实才承认“雷茶花”为其配偶姐妹，属于违反公司规章制度，被申

申请人据此认为解除与申请人的劳动合同并未违反法律规定，因此，申请人该项诉请，本委不予支持。

七、律师费：392.26元，予以支持。

本委认为，申请人因本案支付广东长正律师事务所律师费费用为人民币8000元。根据《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条之规定，依照本案胜诉比例，被申请人应向申请人支付律师费为392.26元 $[23424.06 \text{ 元} \div (450000 \text{ 元} + 27717.06 \text{ 元}) \times 8000 \text{ 元}]$ 。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第五十一条、《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》（粤劳薪[1997]115号）第四条、《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条的规定，仲裁裁决如下：

一、被申请人于本文书生效之日起五日内一次性支付申请人如下款项：

1. 克扣的2023年4月1日至2024年3月31日期间的工资差额23424.06元；

2. 律师费392.26元；

二、驳回申请人其他仲裁请求；

本仲裁裁决为终局裁决，本仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。劳动者对本仲裁裁决不服的，可自收到本仲裁裁决书之

日起十五日内向人民法院提起诉讼；用人单位有证据证明本仲裁裁决有《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，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向深圳市中级人民法院申请撤销裁决。

发生法律效力的仲裁裁决书，当事人应当履行。一方拒绝履行的，对方当事人可以向被执行人住所地或者被执行人的财产所在地人民法院申请执行。

