

# 陈术芳与扬州宝亿制鞋有限公司劳动争议一审民事判 决书

案由	劳动争议	案号	(2014)扬邗民初字第0515号
发布日期	2015-10-09	浏览次数	53

## 江苏省扬州市邗江区人民法院

### 民事判决书

(2014)扬邗民初字第0515号

原告陈术芳。

委托代理人李铁成，江苏韵合律师事务所律师。

被告扬州宝亿制鞋有限公司，住所地在扬州市经济开发区裕元路168号。

法定代表人钟德礼，董事长。

委托代理人吴嫣。

委托代理人王孝峰，江苏擎天柱律师事务所律师。

原告陈术芳与被告扬州宝亿制鞋有限公司（以下简称宝亿公司）劳动争议一案，本院于2014年5月8日受理后，依法由审判员李五独任审判，于2014年7月15日公开开庭进行了审理。后本案转为普通程序，依法组成合议庭，分别于2014年11月18日、11月28日公开开庭进行了审理，原告陈术芳及其

委托代理人李铁成、被告宝亿公司委托代理人吴嫣、王孝峰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告陈术芳诉称，原告于2007年9月4日与被告签订劳动合同，至2014年3月5日已工作6年多。2013年原告的月平均收入为5243元，2014年的劳动合同期限到8月31日届满。工作期间，被告强制要求原告每天加班不少于1小时，星期六全天加班，但打卡记录上只允许反映加班一个小时的记录，同时，加班工资只按固定的12.6元/小时支付，星期六固定支付134元，上述标准明显低于原告小时工资标准，经计算，2年内被告共拖欠原告加班工资41320元。2014年3月5日，被告口头通知原告解除劳动关系，理由是原告在2014年2月19日、21日两次请他人代打卡造成公司额外支出及工作期间脱离岗位，原告表示不能接受，但被告拒绝与原告沟通，并于次日不准原告进厂。原告认为，原告在下班后离厂，属于没有加班，并非工作期间脱离岗位，加班是不能强迫的。原告请他人代打卡，公司并不将其作为解除劳动合同事由，而是请他人打卡造成公司额外支出费用，但公司并未支付额外费用，故被告单方解除与原告之间的劳动关系没有法律依据。原告为维护其合法权益，诉至法院，请求判令：1、被告支付违法解约的赔偿金

73402 元；2、被告支付拖欠的加班工资 41320 元；3、被告支付 2014 年 2、3 月的工资 4000 元；4、被告支付 2013 年的二期年终奖 1500 元。

原告陈术芳提供的证据有：

1、劳动合同，证明双方存在劳动关系，本期的劳动合同是从 2012 年 9 月 1 日至 2014 年 8 月 31 日，原告的工作时间每天不超过 8 小时；

2、仲裁裁决书，证明本案已经经过劳动仲裁；

3、员工手册，手册中 27、28 条，证明被告解除劳动合同依据的条款及理由；

4、工资卡的记录及工资单明细各一份，证明原告的每月工资、工资的组成、加班费的数额、时间等。

被告宝亿公司辩称，被告公司在人力资源管理方面严格遵守法律的规定。由于企业生产计划的特点，存在淡季和旺季，旺季往往需要少数员工适当加班，但公司为依法办事，确保员工的合法权益，每周会保证员工至少休息一天，每天加班不超过一小时。加班费按照法定标准发放，且从不强行员工加班。原告近期劳动合同期限至 2014 年 8 月 31 日，工资为 1480 元 / 月。原告前几年工作表现较好，从第一等级上升到第六等级，

但 2014 年以后，原告作为员工干部竟然故意违反公司制度规定，多次在工作时间私自脱离岗位离开公司，并指使他人在下班时间为其代打卡，被告发现后拒不承认，其所在部门的主管按照既定程序提请纪律委员会处理解决，但原告在会上抵赖事实，经详细核实后，被告又第二次召开纪律奖惩会议，最终根据查明的事实，讨论后决定按照规章制度解除原、被告之间的劳动关系，并征得工会的审核和同意，因此原告要求被告支付赔偿金没有事实和法律依据。原告离职后，被告已及时结算了离职薪资为 2524.3 元，因原告个人原因没有领取。原告主张的加班公司和年终奖无事实依据。综上，请求驳回原告的诉讼请求。

被告宝亿公司提供的证据有：

1、2 月 28 日纪律委员会会议报告，证明原告因工作时间多次擅自离开岗位，私自从厂区大门外出，并委托他人代为打卡，其部门主管按照规定程序提请纪律委员会进行处罚，原告对自己的违规行为予以否认；

2、3 月 5 日纪律委员会会议报告，证明因原告否认其违规行为，奖惩委员会经过调查证实原告确实存在严重违反厂规的

事实，经讨论后决定依据员工手册中的相关规定解除劳动关系，工会对此决定表示同意；

3、奖惩通知单，证明被告通知原告解除劳动关系，原告没有接受；

4、职工离职单，证明被告要求原告按照规定的程序办理离职手续，结算离职薪资；

5、离职领薪明细，证明3月7日公司财务已经核算了原告工作至3月5日的工资，原告随时可以领取；

6、用人单位劳动规章制度审查备案意见书、员工手册增加内容修订申请核实单、培训记录表、人事公告、员工手册签收表，证明员工手册中相关制度合法有效，可以作为处理员工违规行为的依据；

7、录音一份，证明原告在两次纪律奖惩委员会上对自己违反规章制度的行为所陈述的内容前后矛盾，先是否认后在证据面前无法抵赖而承认的事实；

8、视频一份，证明原告擅自提前离开公司的事实；

9、出勤卡记录，证明原告提前离开公司而出勤卡记录却显示其按规定时间上下班，原告让他人代打卡的事实；

10、工资明细，证明原告基本工资为 1480 元 / 月，符合合同的约定工资中其余部分为奖金和加班费，且原告的加班工资已经依法发放；

11、自愿加班申请书，证明被告无强迫加班并约定了加班费支付标准；

12、奖金发放的管理办法，证明被告对员工发放奖金具体计算的标准，从 2013 年 4 月 1 日起执行，以出勤天数计算当月奖金；

13、生产奖金的计算办法及责任奖金计算办法，证明被告按照该办法结合原告的实际出勤情况向其发放奖金。

经审理查明：

2007 年 9 月 4 日，原告至被告处工作。同日，原告签署被告处的《自愿加班声明书》，主要内容为：每天工作时间为 8 小时，每周最高工时不超过 11 小时，每星期总工作时间不超过 60 小时。工厂安排工人正常工作日加班、星期六、星期天加班、法定节假日加班，工厂将不少于 1.5 倍、2 倍、3 倍的法定标准小时工资率（该标准小时工资率将自动随当地政府规定调整而更新）依法给付工人公休日加班工资。

2012年8月3日，原、被告签订《全日制劳动合同书》一份，约定：1、合同期限自2012年9月1日至2014年8月31日；2、工作时间和休息休假，实行标准工时工作制，被告安排原告每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时，被告应保证原告每周至少休息一天；3、原告工资为1100元/月。

庭审中，被告提供的2014年2月28日《纪律委员会会议报告》中记载：1、被建议人为陈术芳，职务组长，单位品管；2、被建议事由“该干部多次委托他人打卡，欺骗公司，严重违反公司制度，2月19日、2月21日实际下班时间17:00，打卡时间为18:00，并且有申请加班”；3、奖惩类别“大过两次”；4、奖惩依据“员工手册1.2.4.(27)(28)”。在该份报告中还记载，原告陈术芳承认2月19日、2月21日出门是私自出门未跟主管报备处理私事，但认为上述两天外出后又返回厂内，18:00下班卡均是其本人打的，陈术芳签字认可。纪律委员会讨论意见为原告陈述外出后又返回厂内及18:00下班卡均是其本人打的需要认定。2014年3月5日，被告处《纪律委员会会议报告》中记载：1、被建议人为陈术芳，职务组长，单位品管；2、被建议事由“该干部多次委托他人打卡，欺骗公司；3、奖惩类别“解雇”；4、奖惩依据“员工手册

1.2.4. (27) (28) ”；5、建议人陈述事实为“工会调查：①访谈现场干部，没有人能够证实陈术芳为本人打卡；②也没有人在当时见到陈术芳回厂工作；③监控录像记录只有出去的记录，没有进入工厂的记录”；④委员会讨论为“认同陈术芳上班时多次擅离职守，伪造考勤，严重违反公司制度”；⑤委员会结论为“依据员工手册 1.2.4. (27) (28) 解除劳动关系”。2014年3月5日，被告根据员工手册 1.2.4. (27)

(28) 将原告解雇。原告离职前在被告处从事化工部品管组长。被告处《员工手册》第九章奖惩与升迁 1.2.4 解雇中规定员工有下列行为之一者，已经严重违反公司规章制度或造成公司重大损失，予以即时解除劳动合同并不给予经济补偿金处理。若造成公司经济损失的，应做出赔偿…适用范围包括：…

(27) 将识别卡转借给非工厂内员工或带他人进入厂区，或委托他人代打卡、替他人打卡造成公司实际支付额外费用者；

(28) 工作时间擅离职守或睡觉者。

2014年2月，原告应出勤天数为17天，其中实际出勤10天，请病假7天。2月份的考勤记录中记载原告2月19日、2月21日下班打卡时间分别为18:04、18:01。被告辩称原告在2月19日、2月21日17时左右擅自离开单位后未返回，原



告下班时的打卡系他人代打，并提供了监控录像，证明当天原告出厂区后并未返回，对此，原告认可监控中并未显示其返回厂区，但认为其是返回厂区的。

根据被告提供的工资单，原告的工资组成为“基本薪资、职务津贴、生产奖金、责任奖金、加班金额等”，2013年3月至2014年1月，原告应发工资分别为5876.78元、2431.56元、5483.12元、5421.36元、5174.16元、5955.93元、5346.37元、5862.27元、6885.87元、6187.8元、4874.07元、2474.87元，上述工资中的生产奖金、责任奖金每月均不一致。被告核算原告2014年2月工资为2205.3元（其中基本薪资为1358.12元、生产奖金为0、责任奖金为0、加班工资127.65元…），2014年3月工资为319元。

庭审中，原告对被告核算的3月工资319元无异议，但认为2月份工资2205.3元中少计算了生产奖金和责任奖金1500元。对此，被告举证了2010年3月19日、2012年6月1日、2013年4月1日的《内部联络函》、《生产效率奖金计算办法》中记载了责任奖金与生产奖金的发放是根据生产效率同时结合出勤的系数计算。其中，“奖金出勤系数”为事假+病假≤16小时，按实际缺勤时数计算，事假+病假>16小时，超过

16H 的部分按 3 倍缺勤时数计算奖金，因 2014 年 2 月的应出勤天数为 17 天，原告实际出勤 10 天、事假为 7 天，按照上述的计算方式，原告 2 月出勤系数为 0，故原告的生产奖金和责任奖金为 0。被告举证的上述《内部联络函》经被告各部门负责人的会签，同时包括原告所在的化工部门。原告对《内部联络函》的真实性不予认可。被告辩称已按照当地最低工资标准支付了原告 2012 年 3 月至 2014 年 2 月期间的加班工资，原告对此予以认可，但认为被告应当按照原告每月实际工资收入为基数计算加班工资。

被告于 2013 年 3 月 7 日发放原告年终奖 1500 元，2013 年 3 月 15 日发放年终奖 1460 元，2014 年 1 月 24 日发放年终奖 1300 元。

2014 年 4 月，原告向扬州市邗江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求被告向扬州市邗江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求被告支付：1、解约赔偿金 73402 元；2、拖欠的加班工资 41320 元；3、2014 年 2 月至 3 月工资 4000 元；4、2013 年二期年终奖 1500 元。该仲裁委于 2014 年 4 月 28 日裁决：1、被告一次性支付原告 2014 年 2 月、3 月工资合计

2689 元；2、原告其他的仲裁请求不予支持。原告不服该裁决向本院提起诉讼。

本案争议焦点为：1、被告是否存在拖欠加班费的事实；2、原告主张的 2014 年 2 月、3 月工资数额如何认定；3、原告要求被告支付 2013 年未发放的年终奖 1500 元应否得到支持；4、被告是否违法解除原、被告间的劳动合同。

关于争议焦点一，本院认为，用人单位与劳动者约定了加班工资计算基数的，从其约定。根据原告入职时签订的《自愿加班声明书》，其中载明“工厂安排工人加班的，将不少于法定标准小时工资率（该标准小时工资率将自动随当地政府规定调整而更新）依法给付工人公休日加班工资，”可见，原、被告约定加班工资的计算基数是当地最低工资标准。现因被告已按扬州市最低工资标准发放原告 2012 年 3 月至 2014 年 2 月期间的加班工资，故原告再主张加班工资于法无据，应予驳回。

关于争议焦点二，本院认为，原告离职时未领取 2014 年 2 月、3 月期间的工资，被告应当支付。原告对被告计算的 3 月份工资 319 元无异议，本院予以确认。关于 2 月份工资，原告主张被告核算的 2 月工资 2205.3 元中少计算了生产奖金和责任奖金共 1500 元，对此被告辩称生产奖金与责任奖金是根据每月

的生产情况结合员工的出勤而计算的，并举证了《内部联络函》、《生产效率奖金计算办法》，原告对上述两份证据的真实性不予认可，对此，本院认为，原、被告在劳动合同中并未约定生产奖金和责任奖金的计算方式方法，且在双方劳动关系解除前被告每月向原告发放的生产奖金和责任奖金数额均不一致，而原告均未提出异议，因此应当认定原告对生产奖金和责任奖金的计算方式是认可的，本院依法确认被告以原告应出勤天数和缺勤天数计算出2月份的生产奖金和责任奖金为0，即原告2014年2月份的工资应为2205.3元。

关于争议焦点三，本院认为，的发放作为工资分配制度的内容之一，是企业对其员工的一种物质激励，也属于用人单位自主经营权的范畴，用人单位可自行选择发放对象及发放标准。本案中，原、被告签订的劳动合同中并没有年终绩效奖金的约定，现原告以被告2013年两次发放2012年度的奖金为由，要求被告发放2013年度尚未发放的年终奖无事实依据，本院不予支持。

关于争议焦点四，本院认为，被告以原告严重违反劳动纪律解除双方的劳动关系系违法解除，被告应当依法向原告支付赔偿金。1、被告辩称原告在2014年2月19日、21日擅自离

开工作岗位后并未返回，且让他人代为打卡，并就此举证了被告处《纪律委员会会议报告》、监控录像、考勤记录，证明原告陈术芳承认2月19日、2月21日是私自出门未跟主管报备处理私事，而监控录像中并未显示原告当天回单位，但2月19日、2月21日两天原告的下班考勤时间却为18:00，对此，原告认为该两日离厂后又回厂区由其本人打卡，但原告未能提供证据证明，故本院对被告的辩称意见予以采纳。

2、虽然被告处《员工手册》第九章1.2.4规定“员工有下列行为之一者，已经严重违反公司规章制度或造成公司重大损失，予以即时解除劳动合同并不给予经济补偿金处理。若造成公司经济损失的，应作出赔偿…适用范围包括：…（27）将识别卡转借给非工厂内员工或带他人进入厂区，或委托他人代打卡、替他人打卡造成公司实际支付额外费用者；（28）工作时间擅离职守或睡觉者”，被告也因为原告擅自离开工作岗位并让他人代为打卡依据上述规章制度与原告解除劳动关系，但本院认为用人单位应当结合劳动者违反规章制度的具体情况合理的适用规章制度。根据（27）规定，委托他人代为打卡造成公司实际支付额外费用者就可即时解除劳动合同，而被告发现原告私自外出并让他人代为打卡时并未向原告实际支付2014年2月份工资，此时并

未给被告造成损失，更不应当认定为造成严重损失。同样，结合原告擅离职守的次数为两次、擅离职守的时间系在加班时间，该情节应该尚不构成严重违反规章制度，而被告根据

（28）规定以原告擅离职守而与其解除劳动关系，显然过于苛刻。3、虽然被告通过2014年3月5日讨论，并形成《纪律委员会会议报告》，最终以原告严重违反公司规章制度为由解除与原告之间的劳动关系，然根据被告处2014年2月28日的《纪律委员会会议报告》中记载，被告公司最初的意见是对原告记大过两次，显然，被告最终作出解除劳动关系的处罚过重。综上，本院认为被告依据《员工手册》第九章1.2.4

（27）（28）条的规定解除原、被告之间的劳动关系不符合法律的规定，应当认定为违法解除。因被告违法解除劳动关系，原告有权要求被告支付赔偿金，即被告应支付赔偿金为72303.19元（（5876.78元+2431.56元+5483.12元+5421.36元+5174.16元+5955.93元+5346.37元+5862.27元+6885.87元+6187.8元+4874.07元+2474.87元）÷12月×7×2=72303.19元）。

据此，依照《中华人民共和国合同法》第二十九条、第三十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，判决如下：

一、被告扬州宝亿制鞋有限公司于本判决发生法律效力之日起十日内向原告陈术芳支付 2013 年 2 月工资 2205.3 元、3 月工资 319 元、违法解除劳动合同的赔偿金 72303.19 元，合计 74827.49 元；

二、驳回原告陈术芳的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费 10 元，由被告扬州宝亿制鞋有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内向本院提交上诉状，并按对方当事人人数提出副本，上诉于江苏省扬州市中级人民法院，同时按照国务院《诉讼费用交纳办法》规定向该院预交上诉案件受理费 10 元（江苏省扬州市中级人民法院开户行：工商银行扬州分行汶河支行，户名：江苏省扬州市中级人民法院，账号：11×××57）。

审 判 长 李 五

审 判 员 方满华

人民陪审员 丁久祥

二〇一四年十二月十七日

书 记 员 孟 婷