

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2021〕1779 号

申请人：袁恩文，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省遂溪县。

被申请人：小特汽车服务（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2842 号自编 7 栋 A104 房。

法定代表人：张文。

委托代理人：刘梦思，女，该单位员工。

申请人袁恩文与被申请人小特汽车服务（广州）有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人袁恩文和被申请人的委托代理人刘梦思到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 6 月 30 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 23 日工资 1730 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 8212 元；三、被申请人支付 2021 年 6 月 1 日至

2021年6月23日提成400元。

被申请人辩称：一、我单位于2021年7月10日已发放申请人2021年6月1日至6月23日工资及提成共2033.08元；二、我单位不同意支付申请人经济补偿金，由于系申请人严重违反公司规定，公司为合理辞退申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资及提成问题。因申请人已收到被申请人支付2021年6月1日至2021年6月23日的工资及提成，故申请人撤回工资及提成的仲裁请求。本委认为，此属当事人对自身权利的自由处分，对此予以尊重并照准。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其2020年12月1日入职被申请人处，担任贴膜技师，每周工作6天，其于2021年6月15日至2021年6月17日申请2.5天的事假，被申请人批准其休假。申请人另主张其分别两次申请2021年6月18日至2021年6月21日的假期，但被申请人都不批准其休假申请；2020年6月23日，被申请人以其旷工为由解除双方劳动关系。被申请人辩称申请人于2021年6月18日开始未到被申请人处上班，被申请人多次联系申请人，申请人未回复，被申请人提交双方飞书聊天记录拟证明其多次催促申请人上班；在2021年6月19日，被申请人收到申请人提交的2021年6月18日至2021年6月19日的请假申请，申请人在飞书中称其发热被隔离无法

到岗。此后，被申请人主张其又开始联系不上申请人，故被申请人于 2021 年 6 月 23 日开具了《辞退通知书》，《辞退通知书》中显示：“袁恩文先生：由于你 2021 年 6 月 18 日至 2021 年 6 月 21 日连续旷工 4 天，严重违反了劳动纪律。……请你接到本辞退通知后，在 2021 年 6 月 23 日到人事行政部门办理相关离职手续”。经查，根据申请人提交的聊天记录显示：申请人：6 月 19 日，“请假没批吗”，“我现在上不去”，“要隔离”。被申请人员工：6 月 20 日，“疫情这么严重，未经公司批准擅自回家，造成现在回不来，在哪里需要隔离？影响工作安排，你请的是 15-17 号的假，18-19 直接不来上不？按旷工处理，20-21 请假需要提供隔离证明”；6 月 22 日，“20-21 的隔离证明呢？”，“如果没有隔离证明，那你属于连续旷工四天”，“请提供 20-21 号的隔离相关证明，否则属于连续旷工四天处理”。庭审中，申请人主张其于 2021 年 6 月 19 日在汽车站上车后被测量出其发热并被安排到医院进行检查，直至 2021 年 6 月 21 日凌晨才从医院出来，但医生并未开具病假建议书及隔离证明。被申请人称申请人于 2021 年 6 月 19 日在飞书上咨询不批准休假的原因后，一直都无法联系上申请人。对此，申请人称当时因手机没电，导致无法收到被申请人信息。另查，申请人提交的 CT 检查申请单显示：“既往史：6 月 15 日从广州海珠区新港东路 2842 号（非新冠中高风险区域）搭乘大巴回遂溪，患者目前绿码；体格检查：体温 37.6 度；初步诊

断：发热。开单时间：2021/6/19 12:10:33”。且根据申请人提交2021年6月18日至2021年6月19日及2021年6月20日至2021年6月21日的请假申请可见，申请详情中显示：“假期类型：事假，开始时间2021年6月18日09:00，结束时间2021年6月19日19:00”；“假期类型：事假，开始时间2021年6月20日09:00，结束时间2021年6月21日19:00”，上述请假申请的状态显示：“已拒绝”。本委认为，首先，申请人主张其因发热隔离无法到岗，但根据申请人提供的请假申请可知，申请人提交2021年6月18日至2021年6月19日及2021年6月20日至2021年6月21日的请假假期类型为事假，且该请假申请被拒绝，申请人应在2021年6月18日返回工作岗位上班。虽申请人主张其无法回广州到岗系因于2021年6月19日在汽车站上汽车时被检测到其发热需隔离，该时间点表明申请人于2021年6月18日仍未打算回广州到岗，申请人在主观上存在拒绝按时到岗的情形。另，申请人无法到岗的时间点前后矛盾，故申请人于2021年6月18日无法到岗理由不予成立。其次，根据申请人提交的CT检查申请单显示的可知，申请人于2021年6月19日确在医院进行检查，故申请人于2021年6月19日确为出现无法到岗的不可抗力之情形。但申请人提交2021年6月20日至2021年6月21日的事假申请，并被被申请人拒绝后，申请人仍未能按时返岗工作。申请人主张其因发热被隔离，但申请人未能提供病假建议书及隔离证明拟证明其

被要求隔离之事实，申请人对其陈述之原因未能提供证据予以支持，故其对此应承担举证不能的不利后果。再次，劳动者因自身原因提出事假申请，用人单位可根据自身生产需要、经营情况及规章制度对劳动者的事假申请决定是否予以批准，其体现了用人单位的自主用工管理权。在用人单位对劳动者的事假申请予以拒绝时，劳动者按时到岗并提供劳动系其作为劳动者应尽的基本职责和义务，亦系遵守劳动纪律的最起码的要求。在本案中，根据查明的证据显示，申请人在明知其事假申请被拒绝后，且申请人在未有其他证据证明其未能按时到岗具有合理性及不可抗力的情况下，其未能按时返岗工作，明显违背自身应尽的勤勉义务，亦系对用人单位合法用工权的侵犯。最后，如前所述，申请人除 2021 年 6 月 19 日有不可抗力之原因导致其无法到岗外，申请人于 2021 年 6 月 18 日、2021 年 6 月 20 日至 2021 年 6 月 21 日均未能到岗。申请人作为劳动者没有正当理由未按时到岗上班的行为明显有违作为劳动者应尽的劳动义务，且亦与劳动者自身的职业操守和职业道德相违背，同时对用人单位依法享有的用工管理权予以侵犯，在此情况下，被申请人以申请人严重违反劳动纪律为由予以解除双方劳动关系依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，并无不妥，遂本委认为申请人本案仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人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》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁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。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲裁员 

二〇二一年八月二十九日

书记员 