

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2021〕2075-1 号

申请人：杨虎，男，汉族，某年某月某日出生，住址：四川省雅安市雨城区。

委托代理人：李祖霞，男，广东椎轮律师事务所律师。

被申请人：广州裕康医疗器械有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1022 号 404 室。

法定代表人：刘娟。

委托代理人：熊国华，男，广东一粤律师事务所律师。

委托代理人：杜民，男，广东一粤律师事务所律师。

申请人杨虎与被申请人广州裕康医疗器械有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人李祖霞和被申请人的委托代理人熊国华、杜民到庭参加诉讼。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 7 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认被申请人单方违法解除劳动关系；二、被申

请人支付申请人赔偿金 88459.77 元；三、被申请人支付申请人工资 23326 元。申请人本案共提出 4 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人严重违反我单位的相关制度，情节恶劣，丧失基本诚信，故我单位解除与申请人之间的劳动关系合法有效，不应支付相应的赔偿金。二、申请人作为我单位的财务主管，未能切实履行岗位职责，严重失职。因申请人工作失职，导致我单位三年多的财务凭证未做整理、装订、存档。申请人作为我单位购买社会保险的管理员，未能尽责，多次造成我单位的部分员工社会保险断缴。这不仅影响到断缴社会保险的员工未能享受医疗保险和购房购车优惠的福利待遇，更严重影响了我单位的声誉，且我单位为了补缴员工黄渊逢的社会保险，缴纳了 10173.03 元的滞纳金。三、申请人在职期间，存在多次迟到、旷工的行为，严重违反我单位的考勤休假管理制度。申请人在 2020 年 6 月至 2021 年 6 月，共计迟到 47 次，旷工 21.5 天，其中 2021 年 4 月旷工 0.5 天，2021 年 6 月旷工 7.5 天。根据我单位《公司考勤休假管理制度》第六章第二十七条第（三）款“月度考勤累计旷工 3 天或年度累积旷工 7 天的，扣除旷工日薪资和当年奖金，且公司有权解除劳动关系。”四、申请人在职期间，占用我单位快递费用邮寄私人信件、物品。经我单位查明，2020 年 1 月至 2021 年 7 月期间申请人寄发与我单位无关的邮件邮费已达 1531 元。申请人此行为违反了

诚实守信的原则，属于侵占我单位财务的违法行为。五、申请人离职前，私自偷取我单位的人事档案，拷贝我单位重要财务资料后对财务资料进行删除，损坏我单位的电脑，该情节极其恶劣。六、申请人的离职前十二个月平均工资应为 10398.1 元，不应为申请人所主张的金额。申请人所主张的金额包含了报销费用。七、我单位未承诺额外支付申请人工资 11000 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认违法解除问题。申请人主张其于 2018 年 3 月 21 日入职被申请人处，任财务经理岗位，其于 2021 年 7 月 8 日收到被申请人发出《关于与杨虎解除劳动合同的通知》，其被迫离开被申请人处。申请人提供《关于与杨虎解除劳动合同的通知》对此予以证明。被申请人主张因申请人多次迟到、旷工，不履行岗位职责，严重违反相关规章制度，故发出该通知解除与申请人的劳动合同。经查，申请人提供的《关于与杨虎解除劳动合同的通知》载述：“杨虎……在职期间，由于工作散慢，领导交待的工作无法按时按质的完成，且经常迟到、早退、旷工……经公司研究决定，给予此人除名处理，并自 2021 年 7 月 8 日起，所有他的一切行为与公司无关，请大家引以为戒！”该通知落款处盖有被申请人公章。对此，申请人主张其迟到、旷工实际上系外出办理公司工商等业务，其从未出现事实上的迟到、旷工，这些记录是可以通过申请涂销，但补签手续繁琐，且迟到、早退每次只

扣 10 元，故其放弃此申请。被申请人辩称因申请人作为财务经理需审核员工工资单，故该迟到、早退的情况系申请人知悉并在员工工资单上签字确认的。另查，根据被申请人提交的工资表显示：“2020 年 7 月员工工资表（裕康）：迟到（次/10 元）：2；应扣合计（元）：20 元”“2020 年 12 月员工工资表（裕康）：缺勤（天）：7；迟到（次/10 元）：3；应扣合计（元）：3180 元”“2021 年 1 月员工工资表（裕康）：迟到（次/10 元）：8；应扣合计（元）：80 元”“2021 年 2 月员工工资表（裕康）：缺勤（天）：6.5；迟到（次/10 元）：6；应扣合计（元）：2985 元”“2021 年 3 月员工工资表（裕康）：迟到（次/10 元）：4；应扣合计（元）：40 元”“2021 年 4 月员工工资表（裕康）：缺勤（天）：0.5；病假（发 60%）：0.5；应扣合计（元）：68.75 元”。以上工资单的财务经理签名处均有申请人的签字。再查，根据被申请人提交的《公司考勤休假管理制度》载明：“第六章 罚则 第二十七条出现下列违反考勤纪律情形的，处罚如下：……

（三）旷工：……2、月度考勤累计旷工 3 天或年度累计旷工 7 天的，扣除旷工日薪资和当年奖金，且公司有权解除劳动关系。”对此，申请人主张其对《公司考勤休假管理制度》的真实性不予以确认。本委认为，劳动者作为劳动关系提供劳动的主体，按时为用人单位提供劳动系劳动者应尽的义务。具体到本案，首先，根据被申请人提供的工资单可知，申请人存在长期迟到、多次旷工的行为，被申请人对该行为进行工资的扣减。申请人解释其并

未有实际的迟到旷工的情形，实际系在外面办理工商事宜，但由于补签的手续繁琐，故不作理会。申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，应当对其自身签名的文书负责，其多次在工资单签名的行为可推定其对被申请人扣减工资的行为予以认可。另申请人并未提供证据证明事实系申请人所主张的为被申请人办理工商事宜，故其主张缺乏令人采信的基础和依据。其次，作为一名劳动者应当遵守用人单位要求的上班时间，是大众熟知的基本劳动纪律。在本案中，申请人虽对被申请人的《公司考勤休假管理制度》的真实性不予以确认。但其在职期间存在多次迟到的行为，实质已严重违反了劳动纪律，也未尽到劳动者恪守勤勉的义务。在申请人长期存在迟到行为的情况下，依然要求本委认定被申请人系违法解除其的劳动关系，此行为有违公平合理原则。如本委认定被申请人系违法解除双方的劳动合同，此助长了迟到等无视劳动纪律的行为，亦系对其他劳动者起到不良的示范作用，以及对被申请人作为用人单位的自主用工管理权进行束缚，也不利于和谐劳动关系的构建。综上，鉴于申请人存在多次迟到违反劳动纪律的行为，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于赔偿金问题。如前所述，被申请人与申请人解除双方劳动关系并不违反法律规定。故申请人要求被申请人支付违法

解除赔偿金缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于工资问题。申请人主张被申请人于 2021 年 7 月 6 日提出与其解除劳动关系并承诺 2021 年 7 月按全月工资标准 12326 元计发并支付多一个月工资 11000 元，其于 2021 年 7 月 8 日收到被申请人发出的解除通知书，但关于具体最后工作日，申请人代理人需与申请人本人确认。申请人代理人庭后并未就申请人最后工作日进行确认。申请人当庭提交与被申请人工作人员的聊天记录拟证明被申请人承诺多发一个月工资。该聊天记录载述：被申请人工作人员：“是这样，我想跟你沟通下，你这边交接大概到什么时候？7.8 号前是否可以？”“我跟赵经理也对接下，让她 7.6-8 过来跟你交接，是否能交接完？”“那预计什么时间可以？”申请人回复：“20 号左右吧”；“这么急着赶我走？”被申请人工作人员：“老板安排工作，我也是履行而已，领导的意思是到这周 8 号”；申请人回复：“呵呵，好啊”；被申请人工作人员：“另外领导还是说给多一个月工资 11000 元给你”；申请人回复：“不知道你们了”“三四天交接完”“真当我是天才么”被申请人工作人员：“税的东西暂时交接给晶晶吧，其他的你看看能否抽时间做个交接文档……”申请人回复：“我知道”；“只能说尽量这个月搞定”。被申请人工作人员：“晚点还回来么？”申请人回复：“不知道”。对此，被申请人辩称其承诺多发一个月工资的前提系申请人完成工作交接，但申请人离开被申请人处后，未协助进行工作交接，导致被申请人的

财务工作停滞，且最后工作日应为 2021 年 7 月 7 日，因申请人于 2021 年 7 月 8 日未回被申请人处上班。被申请人另主张其已支付申请人 2021 年 7 月的工资，并提交 2021 年 7 月工资支付凭证拟证明。申请人对此当庭主张其未收到 2021 年 7 月工资。经查，根据被申请人提交的 2021 年 7 月工资支付凭证截图载明：

“收款人名称：杨虎，金额（元）：2126.97；收款人证件号码：*****；交易状态：交易成功；用途：工资”。2021 年 7 月工资支付凭证截图的收款人证件号码与申请人的身份证号一致。申请人另主张其工资标准应该按银行流水为准。申请人提供《中国银行交易流水明细清单》拟证明。被申请人辩称申请人的工资不能以《中国银行交易流水明细清单》的金额为准，因银行交易流水中的金额系包含了多项报销款。被申请人提供其报销发票拟证明该事实。对此，申请人主张被申请人系以报销形式代替工资的一部分发放，以此作为避税的手段。另查，被申请人主张申请人社会保险个人缴纳部分为 433.74 元/月。被申请人提供《杨虎 2020 年 6 月-2021 年 6 月工资表》拟加以证明。申请人对于其社会保险个人缴纳部分予以确认。再查，根据被申请人提供的 2020 年 7 月至 2021 年 7 月的工资表载明：应发工资分别为：10652.22 元、11400 元、11400 元、11290 元、11330 元、8220 元、11320 元、8415 元、10712 元、10823.25 元、11052.22 元、8162.50 元、2638.33 元，故 2020 年 7 月至 2021 年 6 月期间的月平均工资为 10398.1 元。其中，2021 年 7 月员工工资表显示：“缺勤

（天）：18.5；迟到（次/20元）：1；应扣工资合计（元）：8961.67；应发工资2638.33”。且2020年7月、2020年8月、2020年9月、2020年10月、2020年12月、2021年1月、2021年2月、2021年3月、2021年4月的员工工资表中的财务经理签名处载有申请人盖章或签名。本委认为，首先，申请人主张被申请人承诺多支付一个月工资。被申请人辩称其支付多一个月工资系以申请人交接工作为前提所作出的承诺。根据被申请人提交的聊天记录内容反映，被申请人工作人员与申请人就工作交接事宜与最后工作日进行协商，系申、被双方对双方劳动关系解除事宜上进行协商谈判的过程。如仅凭双方协商过程的聊天记录作为被申请人承诺多支付一个月工资的依据系过于片面。故申请人主张被申请人承诺多支付一个月工资缺乏事实依据，本委不予支持。其次，被申请人主张申请人于2021年7月8日未到岗，故申请人最后工作日为2021年7月7日。对此，申请人代理人当庭主张庭后与申请人确认其最后工作日。但庭后申请人未就其最后工作日作出明确意思表示，故本委采信被申请人主张最后工作日为2021年7月7日。再次，劳动报酬系劳动者因履行劳动义务而获得的，用人单位以法定方式支付货币补偿。劳动者获得劳动报酬的前提系履行劳动义务后，用人单位予以支付劳动报酬。鉴于申请人未能提供证据证明其自2021年7月7日后仍为被申请人提供实质劳动，也未能提供证据证明双方劳动关系存在存续及保留之情形。因此，申请人对此应承担举证不能的不利后果。

最后，被申请人提供证据证明已支付申请人 2021 年 7 月工资，而申请人对此予以否认。被申请人提供的 2021 年 7 月工资支付凭证中载有申请人的身份证号码，并显示已转账成功。申请人未提供任何证据对此予以反驳。鉴于申请人未提供相反证据对被申请人主张的事实及其提供的 2021 年 7 月工资支付凭证加以反驳，故无法有效证实该支付凭证真实性存疑，因此不能当然排除或否定该证据的合法证明效力。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委据此采纳被申请人提供之证据。然而，申请人主张其工资标准应以银行流水为准，被申请人对此提出异议，并提供其报销凭证予以反驳。对此，申请人当庭主张报销款作为工资的一部分，目的为逃避相关税务的征收，但申请人在未有相应证据对其该项主张予以证明的情况下，其仅凭单方陈述不足以证明自身主张客观存在。再者，申、被双方在本案中未提供任何证据证明申请人的工资标准，而被申请人提供的员工工资单中大部分载有申请人签名。少部分员工工资单虽未有申请人签名确认，但申请人收到当月工资后并未提出异议；且申请人作为被申请人的财务经理，应承担审批职责，即被申请人工资的发放应系得到申请人的认可，故本委采纳该证据的数据作为工资标准的依据。据此，被申请人应支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 7 月 7 日工资 1946.63 元（ $10398.1 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 元} \times 5 \text{ 天} - 10 \text{ 元} - 433.74 \text{ 元}$ ）。根据被申请人提交的 2021 年 7 月工资支付凭证截图可知，被申请人已支付申

请人 2021 年 7 月 1 日至 7 月 7 日工资 2126.97 元。综上，被申请人所支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 7 月 7 日工资在法律规定范围内，故被申请人已依法足额支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 7 月 7 日工资。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2021〕2075-2 号仲裁裁决书。

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：

驳回申请人的关于确认违法解除、赔偿金及工资的仲裁请求。

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。

仲裁员 

二〇二一年十月三日

书记员 