

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〔2022〕2640号

申请人：邝韵静，女，汉族，1985年12月24日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：港联不动产服务（中国）股份有限公司，住所：广州市越秀区建设六马路29号16层B室。

法定代表人：欧焕清，该单位总经理。

委托代理人：肖灵丽，女，该单位员工。

委托代理人：肖柳芬，女，该单位员工。

申请人邝韵静与被申请人港联不动产服务（中国）股份有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邝韵静和被申请人的委托代理人肖灵丽、肖柳芬到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年6月2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2022年5月1日至2022年5月31日工资9000元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同

关系赔偿金 27000 元；三、被申请人支付申请人 2021 年年休假工资 2000 元。

被申请人辩称：一、申请人作为房产经营经理，系我单位佛山片区房产经营负责人，负责该地区项目房产经营工作，该地区所有项目均已安装人脸识别考勤机，员工可在考勤机录入人脸进行考勤。2022 年 1 月，我单位通过公文形式颁布了《港联不动产（广州）考勤及假期管理制度》，此后组织全体员工进行培训，并要求各部门转化公司考勤管理要求。培训结束当天亦同步在工作微信群下发考勤制度及培训课件，申请人在工作群及时回复信息。2022 年 1 月 13 日，申请人所在部门微信工作群发出打卡要求，房产人员需在负责的项目录入人脸，非外勤时均需在项目进行人脸识别打卡。申请人在收到通知后回复收到，但未联系项目同事进行人脸录入，仍保持钉钉群内定位签到或园宝定位签到发起出差申请单。2022 年 1 月至 3 月，基于钉钉考勤功能不稳定，我单位允许人员外勤通过园宝定位或钉钉群定位签到方式打卡，将园宝打卡截图作为附件，并详细描述具体说明到某地点办理某业务发起出差申请单。2022 年 4 月，钉钉外勤功能稳定后，我单位通过公文形式颁布《关于明确 MPB 类员工打卡方式的通知》，进一步明确 MPB 类员工打卡方式需先在管辖地考勤机进行人脸，并开通钉钉外勤打卡权限，外勤时需进行钉钉外勤打卡，数据需真实有效，经部门负责人审批后生效。开通外勤打卡权限后，不再允许发起出差申请。

2022年4月18日，申请人发起当月1日至8日的出差申请单，未按要求指定钉钉外勤打卡，仍在园宝进行打卡签到，且附件仅显示2022年4月2日的定位及时间，该流程不符合要求，但给予申请人一定改进机会，未驳回。但明确申请人落实外勤打卡要求。申请人在2022年4月24日参加我单位组织的考勤及假期管理制度问卷星线上考试并取得满分，其已知悉且充分掌握考勤管理规定。我单位对申请人2022年4月和5月出勤情况核查中发现，其未联系项目人事进行人脸录入，长期不在所工作项目出现，多次在钉钉中进行外勤打卡，打卡地址系申请人签署劳动合同中的通讯地址，我单位在其外勤打卡地点并无房产经营业务开展，故其居家钉钉外勤打卡为无效打卡且为虚假考勤。申请人在4月11日至5月17日虚假考勤，我单位取消对应日期的考勤记录，保留追究错发其4月出勤工资的权利。我单位多次对员工培训考勤制度，已充分尽到提醒义务。申请人长期不在负责项目现场，不按照要求考勤，利用钉钉外勤打卡功能，长期住家打卡充当出勤，虚报考勤行为严重违反我单位规章制度，故我单位给予其解除劳动合同处理并不违法。二、申请人在4月11日至5月17日期间虚假考勤，我单位取消对应日期的考勤记录。按照规章制度规定，申请人2022年5月考勤负激励为11天日工资标准，其于此期间计薪天数为11天，不存在发薪动因。我单位在2022年5月17日发出《解除劳动合同通知书》由申请人签收。申请人自5月18日起与我单位已

不存在劳动关系，不存在发薪动因，故其主张的工资无依据。且申请人签订的《薪酬确认单》明确自 2022 年 9 月 1 日调整月固定薪资为 8000 元，无绩效工资。三、申请人在 2021 年 3 月 1 日入职我单位时未提供上一家任职公司的离职证明，且其填写的《职位申请表》显示上一家任职单位在职时间为 2019 年 10 月至 2021 年 1 月，按规定其自 2022 年 3 月 1 日起享受带薪年假。申请人 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 5 月 17 日享受 1 天年假，故年假工资为 367.82 元。综上，申请人的仲裁请求与事实不符，请求公正裁决。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2021 年 3 月 1 日入职被申请人处任房产经营经理，自 2021 年 9 月起月工资调整为 8000 元，被申请人于 2022 年 5 月 17 日向其发出解除劳动合同通知；申请人未领取 2022 年 5 月工资。被申请人主张申请人于 2022 年 5 月 5 日下午、5 月 9 日全天、5 月 10 日上午、5 月 11 日全天、5 月 12 日上午、5 月 13 日上午、5 月 16 日上午、5 月 17 日上午显示的打卡地点为其居住的金沙洲地址，考勤行为不符合考勤管理制度的要求，属于旷工。被申请人对此提供公文颁布录屏、工作微信群回复录屏、考勤记录等证据予以证明。申请人当庭反驳称，上述时间显示的考勤地点并非其居住地址，而系属于单位的业务范围，被申请人为方便其对项目进行管理，

故在其负责的两个项目之间选取中间位置作为其工作场所，因此打卡地址实则系其办公地点。被申请人对此则辩称，申请人在2021年9月后的工作地点为佛山项目，但并非申请人所述的打卡地址。另查，申请人提供的《房屋租赁及居间服务合同》载明的出租物业地址为“金沙洲*****”，丙方经办经纪人处盖有被申请人字样的中介业务专用章。被申请人对此不予确认，主张申请人在领取上述合同文本时先加盖了单位的印章，当中内容系申请人单方填写，申请人并未提供合同对应的佣金确认单、涉案合同不动产权属证书及相关人员的身份信息材料，不符合业务开展要求。本委认为，被申请人虽主张申请人2022年5月的考勤记录不符合考勤管理制度的要求，但根据本案查明的证据显示，该考勤记录所显示的打卡地点与《房屋租赁及居间服务合同》所载明的出租物业地址均为金沙洲，而后者加盖的印章亦为被申请人字样的中介业务专用章，故此证据可初步证明被申请人在金沙洲具有业务项目。庭审中，被申请人虽辩称上述合同加盖的印章系申请人在领取合同文本时提前加盖，但其并无提供任何证据对此予以证明，故其该项主张因缺乏依据而难以令人信服，进而不能有效否定该《房屋租赁及居间服务合同》之证明效力，无法证实申请人在金沙洲打卡的行为属于旷工行为。另，鉴于被申请人在2022年5月17日已向申请人发出解除劳动合同通知，故双方劳动关系因被申请人主动行使解除权而发生实际解除的法律事实，申请人在此后继续提供

劳动的行为属于单方事后行为，不能成为双方劳动关系延续，且被申请人应向其支付此后劳动报酬的有效理由。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年5月1日至2022年5月17日期间工资4045.98元（8000元÷21.75天×11天）。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人出具的《解除劳动合同通知书》载明“因您违反公司规章制度，根据相关劳动法规规定，公司决定与您自2022年05月17日起正式解除劳动合同”。申请人主张其直属上司在被申请人发出上述解除通知前，以部门亏损裁员为由通知其办理离职手续。被申请人当庭表示不清楚申请人与其直属上司沟通的内容。另查，申请人离职前月平均工资为9000元。本委认为，其一，如前所述，根据查明的证据本委已对被申请人指称申请人旷工的事实不予采纳，故无法证实申请人存在违反劳动纪律的事实。其二，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，用人单位对其作出的解除决定负举证责任。被申请人出具的《解除劳动合同通知书》所载明的解除事由并无明确具体的解除理由，即该证据无法体现其系因申请人违反考勤管理制度而作出解除决定。事实上，劳动者违反规章制度的行为类型多样化，违反规章制度的程度级别亦存在差异化，故用人单位据以解除劳动者劳动关系的理由应具体且明确。本案中，被申请人发出的《解除劳动合同通知书》所载明的解除

事由并不明确，无法有效证明与其当庭主张的解除理由相吻合，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故而不能有效证明其确系以申请人违反考勤管理制度为由解除双方劳动关系。因此，被申请人对其作出的解除决定所依据的理由事实不明之后果应承担举证不充分的责任。其三，用人单位的意志系法律赋予其用工主体资格后所产生的拟制人格的表现，有别于自然人意志系通过主体自身行为体现的特征，任何单位的意思表示均须通过法定代表人或授权内部工作人员或其他有代理权限的人员实施，故申请人直属上司所述内容理应代表被申请人意思表示。由于被申请人未能提供证据证明申请人上司在与申请人沟通时所谈及的具体内容，故无法对申请人主张的事实予以反驳。因本案查明的现有证据未能体现上司向申请人告知的解除事由与被申请人当庭主张之理由完全一致，或明确表示解除劳动关系的主要理由为申请人违反考勤管理制度，故被申请人当庭陈述的解除事由缺乏其他证据予以佐证。综上，因被申请人提供的证据存在瑕疵，缺乏有效证明力，不足以证明申请人确实存在无故旷工行为，故而不能证明其考勤行为存在严重违反规章制度及劳动纪律的情形。因此，被申请人作出的解除决定缺乏依据，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 27000 元（9000 元 × 1.5 个月 × 2 倍）。

三、关于年休假工资问题。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人自2022年3月1日起享受带薪年休假。据此，申请人主张2021年未休年休假于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年5月1日至2022年5月17日期间工资4045.98元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金27000元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二二年七月二十九日

书 记 员 杨澳麒