

# 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〔2023〕209号

申请人：梁小莉，女，汉族，1997年6月6日出生，住址：广西博白县。

被申请人：深圳市融达立管理咨询有限公司广州分公司，  
营业场所：广州市海珠区昌岗路侨苑一街7,11号605房。

负责人：康健，该单位总经理。

委托代理人：刘娣，女，该单位员工。

委托代理人：王颖鸿，女，该单位员工。

申请人梁小莉与被申请人深圳市融达立管理咨询有限公司广州分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。申请人梁小莉和被申请人的委托代理人刘娣、王颖鸿到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年10月28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10月1日至2022年10月28日工资4128元；二、被申请人支付申请人违法解除劳

动合同赔偿金 3904.27 元。

被申请人辩称：申请人任人事专员一职，入职以来工作十分懈怠，上班时间内存在看视频、玩手机等违反公司规定的行为，还不配合其他员工的工作，其每月的任务目标为每月留存 15 名员工，但申请人任职期间均未完成该目标，我单位有权解除与申请人的劳动关系。我单位按广州市最低月工资 2300 元标准核发了申请人 2022 年 10 月的工资 1573 元。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方均确认：申请人于 2022 年 5 月 12 日入职，岗位为行政专员，月工资标准为试用期 3800 元+全勤 200 元，试用期 3 个月，转正后 4300 元+全勤 200 元，每周工作 5 天，每天工作 8 小时，申请人最后工作日为 2022 年 10 月 28 日，被申请人已经发放 2022 年 10 月部分工资 1573 元给申请人，存在差额。申请人主张其 2022 年 10 月没有请假，应按 4300 元的标准发放该月工资，被申请人主张申请人 2022 年 10 月 28 日下午旷工半天，按其公司的规定应扣 1 天工资，申请人 2022 年 10 月 31 日没有上班，也不享有该天的工资。被申请人提交了 2022 年 10 月考勤记录，显示申请人最后打卡日期为 2022 年 10 月 28 日，同日下午标记为“旷工”，申请人对该考勤记录 10 月 28 日下午标记为“旷工”的情况不确认，对其余内容真实性确认，其认为该日下午被申请人不让其使用工

作网站和工作电脑，不具备工作条件，导致其被迫旷工。另查，申请人与被申请人代理人的微信对话显示，10月28日14:55申请人表示因急事请假半天，先走了，对方回复“我没有批你请假”。再查，被申请人为申请人缴纳了2022年10月的社保，申请人个人应承担部分为515.92元。本委认为，申请人作为劳动者理应服从用人单位的管理，遵守用人单位劳动纪律，现申请人在微信中告知其经理有急事先走实属“先斩后奏”，即其在未获得上级领导的批准前已经擅自离岗，此举更有悖于用人单位一般的请假流程，且在被申请人提醒申请人需要办理请假手续，并告知请假不获批准后，申请人并未作回应，由此可见申请人在未获得被申请人准许的情况下依旧离岗，故本委认定申请人10月28日下午存在旷工情形。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年10月28日工资差额1914.53元(4300元-4300元÷21.75天×1.5天-1573元-515.92元)。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张申请人因申请人上班时间内存在看视频、玩手机等做与工作无关的事情，且在职期间均没有达到每月留存15人的招聘目标，故解除与申请人的劳动关系。被申请人提供了监控截图、员工手册部分截图、各分公司人力统计表拟证明其单位为合法解除。监控截图上显示了几名员工的上班工作情况，员工手册中对上班禁止行为作了详细释明，各分公司人力统计表有显示“广州分公司”当月人力目

标为“15”。申请人对上述证据真实性均确认，但认为监控截图无法体现其上班期间有做与工作无关的事情，其也知悉每月留存15人的招聘目标，但被申请人未告知不达标将予以辞退。经查，被申请人于2022年9月30日向申请人出具辞退通知，通知载有“梁小莉，因工作表现未能达到人事专员岗位的要求，且工作期间玩手机，看视频，做与工作无关的事情……已触犯公司的规定……通知你于2022年10月30日和公司解除劳动关系……”的内容。另查，监控截图上涉及多名员工，且截图中的员工均不存在看手机的行为，也无法判断员工的电脑中是否有打开视频。再查，申请人在职期间的月平均工资为4136.46元。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《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，被申请人对其作出的解除劳动关系决定负举证责任。本案中，被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由有二，其一系申请人未能达到人事专员岗位的要求，其二系申请人工作期间做与工作无关的事情，已触犯公司的规定。本委分析如下，首先，未完成任务目标属能力问题，被申请人作为用人单位应对申请人进行培训或者调整岗位，现被申请人直接以此解除申请人应属违法。其次，被申请人以申请人在工作期间做与工作无关的事情解除申请人并无事实依据，即便被申请人所述解除事由属实，被申请人现有证据无法证明玩手机、看视频等行为

达到“严重”违纪程度，被申请人的解除行为并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定用工单位解除的相关情形。综上，本委对被申请人主张的解除事由不予认可，并据此认定被申请人据以解除与申请人劳动关系的决定，缺乏事实依据和法律依据，应属违法。综上，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金，现申请人请求的金额并未超过法律规定的标准，本委予以尊重并照准，故被申请人应支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金 3904.27 元。

### 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》第三十九条、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 10 月 1 日至 2022 年 10 月 28 日工资差额 1914.53 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合同关系的赔偿金 3904.27 元；

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 曾 艺 斐

二〇二三年二月十日

书 记 员 刘 婉 莹