

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〕123号

申请人：欧志俊，男，壮族，1990年10月12日出生，住址：广西贵港市港北区。

委托代理人：钟东，男，广西正大五星律师事务所律师。

委托代理人：梁鹏，男，广西正大五星律师事务所律师。

被申请人：华邦建投集团股份有限公司广东设计分公司，营业场所：广州市海珠区广州大道南788号自编14栋之275房。

负责人：林实辉。

委托代理人：陈彩燕，女，该单位员工。

委托代理人：黎云浓，女，该单位员工。

申请人欧志俊与被申请人华邦建投集团股份有限公司广东设计分公司关于工伤待遇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钟东和被申请人的委托代理人陈彩燕、黎云浓到庭参加庭审。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13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因违法解除劳动关系的赔偿金 75996 元；二、被申请人支付申请人 2020 年 8 月 31 日至 2021 年 3 月 25 日住院期间护理费 34500 元、一次性伤残补助金差额 66004.2 元、一次性工伤医疗补助金 27018 元、一次性伤残就业补助金 108072 元；三、被申请人支付申请人工伤医疗待遇损失赔偿 27775 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 5 月至 9 月被扣除的工资 3900 元。

被申请人辩称：申请人无故旷工，擅离岗位，已严重违反我单位的规章制度，且申请人连续三个月绩效考核不合格，经培训后的下一个考核周期考核仍不合格，加之其工作态度恶劣，屡次拒绝上级领导的工作安排，我单位不得已才与其解除劳动合同，不存在违法解除，该解除情形亦不适用《工伤保险条例》第三十七条、《广东省工伤保险条例》第三十二条规定的终止或解除之情形，退一步讲，即使需要支付，我单位已为申请人参保，其中一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金亦应由工伤保险基金支付。鉴定结论及申请人的就诊资料均未显示申请人具有护理依赖，申请人亦无提供证据证明其有支出护理费用，其请求护理费缺乏依据。我单位已足额支付申请人工资，不存在克扣情形，申请人主张被克扣工资无事实与法律依据。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人于 2019 年 11 月 11 日入职被申请

人，担任土建预算主管，于2020年8月31日受伤，住院共计204天。经查，广州市海珠区人力资源和社会保障局对申请人该次受伤情形认定为工伤，经广州市劳动能力鉴定委员会鉴定，申请人的劳动功能障碍等级为玖级，停工留薪期为2020年8月31日至2020年11月30日、2020年12月1日至2021年3月25日。另，被申请人在本案答辩期间提出反申请，立案号为穗海劳人仲案字〔2023〕553号。

一、关于赔偿金的问题。申请人于2021年3月25日出院后继续休息，于2022年1月17日恢复上班。2022年2月7日，申请人因牙齿需种植修复，以预约口腔手术等为由通过办公系统向被申请人申请2022年2月7日至2022年2月20日休工伤假。同日，被申请人以工期紧张、事务较多等为由未通过申请人该休假申请。2022年2月7日至2月16日申请人没有上班。2022年3月31日申请人就上述旷工向被申请人书面说明并作出承诺如下：上述期间其在老家的医院处理工伤手术事宜，因与医生预约了手术行程，故在未征得领导批假的情况下，其擅自离岗处理手术事宜，经反思，其意识到错误，后经领导同意按年休假处理补办流程，对于领导给予的更正机会其表示感谢，并承诺日后严格遵守管理制度，杜绝重蹈覆辙，否则同意按制度执行处理。2022年8月15日申请人离岗数小时。2022年9月16日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人在2022年2月7日至2022年2月16日、2022年8月

15日的旷工行为属于严重违纪，并结合申请人5月至8月绩效考核结果，根据公司规章制度决定予以解除申请人的劳动合同。申请人主张被申请人事后已对2022年2月7日至2022年2月16日作年休假处理，并没有以旷工来追究其责任，2022年8月15日其离岗系去做劳动能力鉴定，考虑到和部门领导关系比较僵且鉴定需时较短，其打了招呼就离开。被申请人则主张其单位同意申请人按年休假补流程，并不能否定申请人2022年2月7日至2022年2月16日的旷工行为以及严重违反规章管理制度的性质。被申请人提供聊天截图拟证明申请人的工作态度恶劣，屡次拒绝领导的工作安排，并于2022年8月15日再一次旷工。聊天记录显示2022年6月至8月间申请人多次拒绝上级的工作安排或推迟完成工作，理由包括“没空做”、“临建的东西没那个能力搞”、“别安排那些别人遗留的烂尾工作给我”、“无法完成”、“我不会”、“明天做 今天头有点昏”、“时间安排不过来”、“连续3个月考核待改进扣工资甚至直接不合格 又想要我做多少事情？”、“跟你不想沟通”、“你对我有意见我干嘛还按你的安排做所有事？”、“也就是你这种所谓的‘领导’我才会拒绝”、“这个动态成本我做不了……我去跟姚总说申请调项目跟你配合不来”、“我尽力了 你觉得不行赶紧跟领导说撤走我吧”等，8月15日的聊天记录显示申请人向上级表示其要去一趟医院，上级回复出去就请假，并提醒申请人回来补休假单，否则算旷班处理。申请人确认聊天记录

的真实性。另，被申请人提供的《员工考勤与休假管理制度》规定，一年累计旷工达三天为严重违纪，解除劳动合同。被申请人提供的飞书软件截图显示，管理制度汇编于2022年7月4日发送工作群，工作群成员包括申请人。申请人对上述制度规定及飞书软件截图均不确认。本委认为，本案申请人未经批准自行休假的行为已违反请假流程规定，申请人的请假事由是否具有正当合理性，系判定申请人上述行为是否构成旷工的依据。首先，申请人涉工伤的停工留薪期早于2021年3月25日期满，无证据显示申请人复工后的该次请休假期间被鉴定为治疗工伤的延续期间，故申请人请休工伤假无依据。其次，劳动者请假，原则上应由本人事先提出申请，经用人单位审核批准后方可休假，此手续流程的申报办理既系用人单位正当行使管理权限的体现，亦系劳动者遵循规章制度、恪守劳动纪律的义务。申请人预约手术，属于自主计划性治疗行为，非突发状况所致，申请人完全可以做到事先申请休假，况且申请人在停工留薪期满后没有上班长达9个月，具备充分的时间条件去安排该次牙齿种植修复手术，申请人怠于履行提前告知义务且请休假期间较长，可预见对被申请人的工作开展、人力资源分配造成一定程度的影响，被申请人拒绝申请人突发请休假申请，合乎用工规范，亦在情理之中。再者，被申请人事后同意按年休假补办流程，并不能否定申请人此前已发生的旷工行为以及对被申请人用工秩序造成的影响，申请人作出旷工说明及承诺，恰说明了

被申请人履行批评教育的责任，并给予改正错误的机会，但申请人在8月15日再次旷工的行为违背其此前作出的书面承诺，且相关人员并非没有提醒申请人该次离岗手续的办理及警示未办后果。最后，完成本职工作，是一名劳动者的基本义务，无证据显示上级安排申请人的工作内容存在明显的不合理或超出其工作职责范畴，从双方的沟通内容可见，申请人已将个人情绪代入行为意识，抵触、怠于履行上级交付的工作任务，致其绩效考核结果不佳。综上，申请人两次旷工行为已严重违反劳动纪律，亦达到《员工考勤与休假管理制度》规定可解除之条件，结合申请人连续多月的工作表现，被申请人解除与申请人的劳动合同并无不妥，因此，申请人请求赔偿金，本委不予支持。

二、关于工伤三笔补助金的问题。被申请人有为申请人参加社会保险。工伤保险基金分别于2022年6月20日、7月22日向申请人核发一次性伤残补助金55576.8元及住院伙食费10300元。申请人确认其尚未申领其他工伤待遇；申、被双方确认申请人受伤前12个月的平均工资为13509元。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第三十二条的规定，一次性伤残补助金及一次性工伤医疗补助金由工伤保险基金支付，一次性伤残就业补助金由用人单位支付，其中劳动者享受一次性工伤医疗补助金及一次性伤残就业补助金的前提为劳动合同终止或依法解除。在缴纳社会保险的情形下，被申请人并非一次性工

伤医疗补助金的直接支付主体，申请人是否存在该待遇无法享受或降低之情形，被申请人是否应承担相关责任，尚未确定，故申请人请求被申请人支付一次性工伤医疗补助金，本委不予支持。根据《广东省工伤保险条例》第五十六条的规定，依据申请人受伤前的工资水平，申请人享受工伤保险基金核发一次性伤残补助金未达法定标准，存在工伤保险待遇降低之情形，故被申请人应当向申请人补足。综上，被申请人应支付申请人一次性伤残补助金差额 66004.2 元（13509 元×9 个月-55576.8 元）、一次性伤残就业补助金 108072 元（13509 元×8 个月）。

三、关于护理费的问题。经查，申请人住院期间，被申请人未派人护理。申请人按 150 元/天的标准计算并请求住院期间的护理费。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第二十五条的规定，被申请人应当参照广州市护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向申请人支付护理费。申请人主张护理费的计算标准在合理范畴，本委予以采纳。因此，被申请人应支付申请人 2020 年 8 月 31 日至 2021 年 3 月 25 日住院期间护理费 30600 元（150 元/天×204 天）。

四、关于克扣工资的问题。被申请人每月对员工进行绩效考核，并设立绩效申诉机制。申请人的薪酬构成为基本工资 11700 元+绩效工资 1300 元。被申请人依据申请人绩效考核结果扣减申请人 2022 年 5 月至 9 月绩效工资共计 3900 元。申请人不认可被申请人在上述月份对其绩效考核的结果，并确认其

请求被扣除的工资即该被扣减的绩效工资。被申请人则主张绩效考核结果每月均会发送员工手机，申请人并无提出异议。本委认为，绩效工资依据绩效考核结果发放，申请人知悉自身每月绩效考核结果，无证据显示申请人有通过绩效申诉机制向被申请人提出异议，况且，绩效本与员工自身工作表现相关，从双方聊天记录来看，申请人该期间绩效考核结果不佳与其存在多次拒绝或怠于履行上级交付的工作不无关系，被申请人对申请人作出绩效工资扣减，并无不妥，且扣减幅度于申请人整体薪酬水平而言，在合理范围，因此，申请人要求被申请人支付2022年5月至9月被扣除的工资，本委不予支持。

五、关于工伤医疗待遇损失的问题。申请人确认该项请求为未来预计可能会发生的工伤医疗费。由此，申请人请求工伤医疗待遇损失，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十三条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工伤保险条例》第二十五条、第三十二条、第三十三条、第五十六条、第六十四条之规定，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一次性伤残补助金差额66004.2元、一次性伤残就业补助

金 108072 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 2020 年 8 月 31 日至 2021 年 3 月 25 日住院期间护理费 30600 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二三年三月八日

书 记 员 易 恬 宇