

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〕3262 号

申请人：张文亭，女，汉族，1997 年 11 月 24 日出生，住址：辽宁省辽阳市白塔区。

被申请人：广州简之寻服饰有限公司，住所：广州市海珠区景业大街 63 号自编 4 号楼 101 房。

法定代表人：李秋忠。

委托代理人：陆飘柔，女，该单位员工。

申请人张文亭与被申请人广州简之寻服饰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。申请人张文亭和被申请人的委托代理人陆飘柔到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 6 月 16 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违法解除劳动合同赔偿金 10000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 10 日至 2023 年 5 月 31 日工资差额 2084 元。

被申请人辩称：一、申请人从2023年5月18日后未再分享单位要求的热点，2023年5月25日后再无汇报工作。申请人在职期间迟到4次，违反规章制度规定，我单位根据规定依法解除劳动关系。二、员工手册已明确工资计算方法，我单位对申请人主张的工资差额不予认可。三、我单位与申请人于2023年5月26日达成协议，申请人要求给予3天缓冲期，于2023年5月30日正式办理离职，其在未产生任何实际劳动成果的情况下，要求给予3天补偿，但申请人此后不承认协议并要求赔偿，违反诚信原则。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2023年5月10日入职被申请人处任编导，每月工资为10000元，其最后工作至2023年5月31日，但被申请人仅向其支付该月工资6416元。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗位和工资标准，但辩称申请人最后工作至2023年5月30日，该月存在迟到和早退的情形。经查，被申请人提供的考勤统计表显示申请人2023年5月迟到4小时19分钟，早退11小时58分钟。申请人对此反驳称，其对入职当天迟到及另外一天迟到3小时的记录不予认可，且主张被申请人存在两个班次，分别系9时至18时及10时至19时，但被申请人仅设置第二个班次的考勤系统，其上第一个班次时考勤记录仅显示18时下班时间，故其对考勤记录显

示的早退记录不予认可。另查，申请人提供的微信聊天记录显示，其向对方表示“考勤这里只有10点，没有9点的班次，没关系的吧”，对方回复“没事”；申请人提供的《解除劳动关系通知书》载明“公司与你于2023年5月30日解除劳动关系”。再查，申请人在职期间请休病假3小时。本委认为，首先，申请人虽对考勤记录显示的入职当天迟到及另外一天迟到3小时的记录不予认可，但其并未提供证据证明该迟到行为具有合理性，故无法免除其需对迟到行为承担责任的事实。因此，本委对其该项主张不予采纳。其次，申请人提供的微信聊天记录显示，其向被申请人其他员工明确表示考勤记录未有9点班次，对方亦向其回复“没事”，由此可佐证申请人当庭关于考勤记录仅设置10时至19时的班次具有高度可能性，故本委对被申请人关于申请人存在早退之主张不予认可。最后，被申请人向申请人送达的《解除劳动关系通知书》明确载明解除日期为2023年5月30日，基于解除日期以当事人作出明确的意思表示为前提，故本委认定双方劳动关系已于2023年5月30日解除。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2023年5月10日至2023年5月30日期间工资6782.98元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (14 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%) + 10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时} \times 5 \text{ 小时} + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 3 \text{ 小时} \times 80\% - 10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时} \times 4.32 \text{ 小时}]$ 。因此，被申请

人仍应支付申请人 2023 年 5 月工资差额 366.98 元（6782.98 元-6416 元）。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人以申请人试用期内未达到录用标准为由解除劳动关系。被申请人主张申请人在 2023 年 5 月 18 日未工作，且在职期间迟到超过 4 次，根据规章制度规定可解除与其劳动关系。被申请人提供的《员工手册》规定“月累计迟到超过 4 次或累计时长超过 30 分钟，公司有权保留解除劳动关系的权利”。申请人对该证据予以确认。本委认为，依前所述，本委对被申请人提供的考勤统计表所载明的迟到记录予以采纳，由此证明申请人在职期间存在迟到次数超过 4 次及累计迟到时长超过 30 分钟之情形，故被申请人根据规章制度之规定对其作出解除决定依法有据。同时，劳动者在职期间按规定按时上下班，此系遵守劳动纪律的内在要求，亦系基本的职业道德和职业操守，此系作为劳动者应尽之天然义务，即便规章制度中未对此作出明确规定，或未在录用条件或标准中将劳动纪律列入录用的情形，亦不影响用人单位以劳动纪律的遵守情况作为考量及决定系否录用的依据和标准。劳动法律不应更不可能强行要求任何用人单位招录违反劳动纪律的劳动者，否则，该要求既违合理，亦反常识，明显超出大众可接受的范畴，更系对用人单位用工自主权和内部管理权的侵犯，以及系对劳动者履职过程中的不良示范。综上，被申请人基于申请人违反规章制度及劳动纪律的行为而作出解除决定并无不

妥，申请人该项仲裁请求于法无据，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争议调解仲裁法》第六条之规定，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2023年5月10日至2023年5月30日期间工资差额366.98元；

二、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 郑泽民

二〇二三年八月十日

书 记 员 李政辉