

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〕3052 号

申请人：蒋利青，女，汉族，1998 年 3 月 27 日出生，住址：湖南省耒阳市仁义乡。

被申请人：波粒设计（广州）有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路 257 号之一 1609 室。

法定代表人：张立，该单位总经理。

委托代理人：梁婉珊，女，该单位员工。

申请人蒋利青与被申请人波粒设计（广州）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。申请人蒋利青和被申请人的委托代理人梁婉珊到庭参加庭审。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 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违法解除劳动合同赔偿金 15550 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 3 月至 2023 年 4 月克扣工资差额 2700 元。

被申请人辩称：申请人于 2022 年 10 月 10 日进入我单位工作，工作岗位为主笔设计师，在职期间多次出现考勤异常，不按规定进行考勤以及无故连续旷工的情况，且经我单位多次提醒亦未改正，申请人的行为已经严重违反我单位的劳动纪律，我单位根据法律法规以及《员工手册》的规定，依法于 2023 年 4 月 14 日解除与申请人之间的劳动关系，并于当日结清工资，故我单位无需向申请人支付赔偿金和工资差额。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2022 年 10 月 10 日入职被申请人处担任主笔设计师，双方签订了期限自 2022 年 10 月 10 日起至 2025 年 10 月 9 日止的劳动合同，劳动合同约定的工时制度为大小周工作制，每日工作 7.5 小时，通过钉钉打卡考勤，月工资标准为 8000 元，被申请人于 2023 年 4 月 14 日以申请人工作期间存在年度累计旷工五天以上的情形严重违反被申请人的劳动纪律为由解除与申请人之间的劳动关系。被申请人向本委提交了如下证据拟证明其单位上述主张：1. 《员工手册》，第三章工作作息制度载明“公司实行单双休工作制”“周一至周六每天工作 7.5 小时；周一至周六上班时间：上午 10:00-12:00；下午 13:30-19:00”；第五章公司规章 5.2.2 载明“公司上下班实行考勤打卡制，员工必须在上下班和外出办公时在手机考勤机打卡”，5.2.6 载明“未经主管批准，擅自

缺勤者，按旷工处理。旷工 1 天，扣发 2 倍工资和补助奖金。连续旷工 3 天或年累计旷工 5 日者，可予以辞退并不作任何补偿”，5.2.7 载明“公司一贯重视员工出勤情况，对此亦赏罚分明。（i）赏：凡于一个考勤月度内没有迟到（包括 15 分钟以内的）、漏打卡.....将获公司发放全勤奖以资鼓励”等内容；

2. 打卡记录，显示 2022 年 10 月 20 日、2022 年 11 月 5 日、2022 年 11 月 7 日至 8 日、2022 年 11 月 14 日至 2022 年 11 月 24 日（除 11 月 20 日外）、2022 年 12 月 31 日等日期均标注为旷工；

3. 微信聊天记录，显示被申请人与申请人就加班、补休等、调休和请假需要及时通过钉钉提交申请等内容。申请人对《员工手册》、微信聊天记录予以确认，对打卡记录不予确认，表示该打卡记录由被申请人单方保存并制作，当中标注为旷工的日期均有上班，被申请人亦从未因此对其作出处罚，故被申请人解除与其劳动关系的决定，应属违法。另查，申请人 2022 年 10 月至 2023 年 4 月应发工资依次为：5705.59 元、8475 元、8425 元、8500 元、8375 元、4463.22 元、2375.76 元；申请人 2022 年 11 月 14 日至 2022 年 11 月 24 日期间在云南出差。申请人提交且经被申请人确认的考勤表显示，申请人 2022 年 10 月至 2023 年 3 月的旷工时数、不按规定打卡项目均为 0，该考勤表为被申请人制作并发送给申请人；工资条显示，被申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 2 月期间向申请人发放了全勤奖，应扣项目中除社保和公积金的个人部分外未作其他扣除；工作群

聊天记录，被申请人通知包含申请人在内的员工从2022年11月7日起居家办公。本委认为，用人单位应当对其做出的辞退决定举证予以证实。现被申请人主张申请人年度累计旷工5天以上的情形，属于严重违反公司制度，其单位与申请人解除劳动合同并非违法解除。但从被申请人提交的打卡记录可知，申请人从2022年10月起就存在打卡记录中标注旷工的情况，直至2022年4月14日被申请人解除与申请人的劳动关系，在长达近6个月的时间里，被申请人不但一直未对申请人打卡记录中标注旷工的情况进行任何处理，还仍然每月向申请人全额发放了包括全勤奖在内的工资，且从被申请人向申请人发送的考勤表上也未反映出申请人有旷工行为，故被申请人提供的证据并不能证实其单位严格执行考勤打卡制度。同时，申请人亦提供了相应证据证实打卡记录中显示的部分旷工状态其实际处于居家办公或出差等状态。因此，在打卡记录并不能真实反映申请人的实际工作状态以及被申请人未在作出辞退决定之前与申请人明确沟通导致打卡记录中标注旷工真实原因的情况下，直接以年度累计旷工5天以上为由做出辞退决定，缺乏事实依据，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合同的赔偿金14999.03元 $[(5705.59\text{元}+8475\text{元}+8425\text{元}+8500\text{元}+8375\text{元}+4463.22\text{元}+2375.76\text{元})\div(22\text{天}\div31\text{天}+5\text{个月}+14\text{天}\div30\text{天})\times1\text{个月}\times2\text{倍}]$ 。

二、关于工资问题。申请人于2023年7月11日当庭向本委提出撤回要求被申请人支付申请人2023年3月至2023年4月克扣工资差额2700元。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

裁决结果

根据《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违法解除劳动合同的赔偿金14999.03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 李文舒

二〇二三年七月二十六日

书 记 员 冯秋敏