

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〕5150号

申请人：徐心怡，女，汉族，1998年2月4日出生，住址：广东省佛山市高明区。

被申请人：广州欧派创意家居设计有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道180号601铺(部位：自编G8001，自编G8002，自编G8003，自编G8005)。

法定代表人：姚良柏。

委托代理人：闵晶，男，该单位员工。

申请人徐心怡与被申请人广州欧派创意家居设计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。申请人徐心怡及和被申请人的委托代理人闵晶到庭参加庭审。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9月12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2023年8月21日9时30分至12时及2023年8月25日9时30分至12时工资256.86元；

二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 6776.71 元；
三、被申请人支付申请人 2023 年 6 月至 2023 年 7 月以社会保险金扣除为名义所克扣的工资 543.2 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 4 日拖欠工资 545.61 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 8 月 21 日及 8 月 25 日补卡行为属于违规补卡，即申请人迟到后选择不打卡而是通过补卡的方式以期获得满勤工资，该行为违反了诚实信用原则，我单位依照《员工手册》“违规补卡视为旷工，其中违规补上午卡计 3.5 小时旷工，违规补下午卡计 4 小时旷工”之规定不予核算 2023 年 8 月 21 日及 2023 年 8 月 25 日上午工资符合制度规定，并不违法。假如申请人是漏打卡后补卡而非迟到补卡，通常来讲，在补卡申请被驳回后，如确属漏打卡，则当事人应当会通过提供证据或申诉的方式以证明是漏打卡而非迟到后补卡，然被申请人在补卡申请被驳回后并未向我单位提供相关证据，也未通过任何渠道申诉，应当可以推定申请人申请补卡的真实原因为迟到而非漏打卡。此外，从常理来讲，如我单位存在故意驳回申请人补卡申请以迫使其主动离职的行为，那么我单位也应当不会批准申请人在 2023 年 8 月 23 日的补卡申请，事实上，我单位在申请人 8 月 24 日提交补 8 月 23 日上午上班卡的申请后很快审批通过，由此可以推定我单位是以事实为依据决定是否批准申请人的补卡申请，申请人认为我单位为达非法目的故意不予批准补卡完全是申请人的主观想象，没有事实

依据。二、我单位以“不符合录用条件”解除劳动合同有事实和制度依据，符合法律规定，我单位无需支付赔偿金。申请人不符合录用条件具体表现在以下几个方面：1、申请人不服从领导安排的工作任务，始终认为领导安排的任何工作都不合理，坚持认为是否合理由申请人本人说了算，完全按照自己想法自由工作，当领导多次向其问及不合理的理由时，申请人拒绝回应；2、申请人直属领导在2023年8月29日上午10点1分通知申请人去领导办公室开会，但申请人拒绝，10点6分再次通知务必5分钟内到领导办公室开会，申请人仍然拒绝并声称下午4点才有空；3、领导多次要求申请人收到领导信息后需要马上回复，但申请人坚持“已读不回”，对领导的信息视而不见；4、工作完成质量差，经常出现错误，在无合理理由的情况下，对领导的优化或修改意见拒绝回应，拒不采纳或敷衍了事；5、拒不服从公司排班安排，坚持认为公司无排班的权利，认为周六日哪天上班由其本人说了算，公司无权干涉；6、拒不按照领导规定的时间（每日16点）交付工作成果，经多次提醒批评后，申请人仍不按要求执行，坚持每天不到下班时间（18点）拒不交付；7、申请人在《欧派集团员工档案信息表》中填写的在“广州轩怡装饰有限公司”工作时间为“2022年6月至今”，其提交的《离职证明》载明的在该公司工作时间为“2022年10月19日至2023年2月22日”，明显虚构工作经历。此外，申请人在《欧派集团员工档案信息表》中填写的另外两段工作经历

也存在虚假的重大嫌疑,即申请人在档案信息表中共填写三段工作经历,每段工作经历开始时间均为6月,前两段工作经历结束时间也均为6月。8、公司正常上班时间为早上9点30分至下午18点,然而申请人2023年7月共有10天上班打卡时间超过正常上班开始时间(9点30分),2023年8月共有6天上班打卡时间超过正常上班开始时间(9点30分),此外申请人2023年8月21日、2023年8月25日迟到后企图通过违规补卡的方式骗取满勤工资,由此可见申请人为缺乏诚信、日常工作态度散漫之人,且存在违反公司规章制度的行为。三、我单位已于10月16日通过银行转账向申请人发放了1077.29元(计算方式:工资534.09元+退还预扣的社保费543.2元),未克扣申请人工资和社保费用。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年6月至2023年7月工资及2023年9月1日至2023年9月4日工资问题。申请人主张已领取被申请人支付的2023年6月至2023年7月及2023年9月1日至2023年9月4日工资,故当庭撤回该项仲裁请求。本委认为,申请人于庭审中撤回该项仲裁请求,属当事人对自身权利的自由处分,本委对此予以尊重并照准。

二、关于2023年8月21日及2023年8月25日工资问题。申请人主张其于2023年6月30日入职被申请人,任职本地化

平台运营专员，试用期首月工资为 5000 元/月，次月起工资为底薪 4000 元/月+绩效 4333 元/月，约定试用期 6 个月，工作时间为大小周工作制，每天工作时间为 9 时 30 分至 18 时，每天工作 7 小时，其于 2023 年 8 月 21 日及 2023 年 8 月 25 日的上午均忘记打卡，被申请人不通过其补卡申请，导致其工资少发了 1 天（2 天×0.5 天）工资。被申请人确认申请人主张的入职时间、岗位及工作时间，但主张申请人的工资标准应为试用期首月保底工资为 5000 元，第二月起每月保底工资为 4000 元+绩效工资，而绩效工资数额不确定，且辩称申请人在 2023 年 8 月 21 日及 2023 年 8 月 25 日系因其迟到后故意不打卡，期后再申请补卡，申请人的行为属于违规补卡，结合申请人连续在 2023 年 8 月 21 日、2023 年 8 月 23 日、2023 年 8 月 25 日都自称忘记打卡，但 2023 年 8 月 23 日情况属实，故其单位仅同意其 2023 年 8 月 23 日补卡申请，不同意其 2023 年 8 月 21 日及 2023 年 8 月 25 日补卡申请。申请人确认其在 2023 年 8 月 21 日、2023 年 8 月 23 日、2023 年 8 月 25 日均忘记打卡，但反驳称其当天并未迟到，仅系忘记打卡。经查，根据被申请人提供经申请人确认的《员工手册》载明违规打卡：未上班补卡或迟到、早退后不打卡直接补卡，违规补卡视为旷工，违规补上午卡计 3.5 小时旷工。本委认为，首先，申请人主张其在 2023 年 8 月 21 日及 2023 年 8 月 25 日未迟到仅系忘记打卡，但其并未提供证据对此项主张加以证明，故无法判断该项主张客观性。其次，

申请人在较为集中的时间段出现多次忘记打卡之情形，而其中两次补卡申请被被申请人驳回后，其亦未提供有效证据证明其已按照被申请人的要求按时到岗或对被申请人驳回补卡申请的行为进行申诉或提出异议，此不符合劳动者未迟到而被判定缺卡的一般行为表现。因现查明证据无法证明申请人在2023年8月21日及2023年8月25日均有按时到岗，故被申请人驳回申请人补卡申请，此符合用人单位行使自身用工管理权之情形。再次，被申请人按照规章制度中关于违规补卡视为旷工的规定对申请人上述两天工资进行扣减，然而事实上申请人已于上述两天时间向被申请人提供劳动，故此项规定有违公平合理原则。鉴于申请人未能证明其已按时到岗，故本委酌定申请人2023年8月21日及2023年8月25日分别迟到半小时。加之，被申请人作为核发薪资待遇的用人单位，对属下员工工资核算负有说明及举证的义务。而被申请人未能提供证据证明申请人在2023年8月1日至2023年8月31日期间的工资计算依据，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委将按照申请人所主张的其2023年8月1日至2023年8月31日期间的工资标准进行计算。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，被申请人支付申请人2023年8月21日及2023年8月25日工资差额184.92元 $[(4000\text{元}+4333\text{元})\div 25.75\text{天}\div 7\text{小时}\times (7\text{小时}-0.5\text{小时}-4.5\text{小时})\times 2\text{天}]$ 。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年9月

4 日向其发出《解除劳动合同通知书》而解除双方劳动合同。

经查，根据申请人提供被申请人确认的《解除劳动合同通知书》载述“鉴于您试用期间的表现不符合录用条件或岗位要求【包括但不限于：1、不能按照所从事岗位的要求完成劳动和工作任务；2、存在消极怠工、推脱、拖延或拒绝完成公司布置的工作任务；3、工作能力、工作态度不符合要求；4、求职简历与入职登记表、工作经历等，由本人提供的资料或信息存在虚假；5、不能完成岗位职责的，包括但不限于业务能力、业务成果、健康状况、工作表现、工作态度、出勤率、工作配合度、下属或关联部门评定的满意度、遵守规章制度情况等不符合岗位要求的情形等】，现依照《录用条件确认书》、《劳动合同》第八条及《劳动合同法》第三十九条之规定，公司决定从即日起解除与您的劳动合同。”被申请人解释称因申请人在日常工作中多次出现违规打卡及不服从安排等情形，故其单位以申请人不符合录用条件为由解除双方劳动合同。被申请人提供微信聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，申请人于 2023 年 9 月 1 日称因天气原因，其拒绝于 2023 年 9 月 2 日（周六）上班，“林炜嘉”回复申请人称，政府并未通知停工停产，其单位在 2023 年 9 月 2 日需正常上班，申请人回复其不同意在周末上班。申请人主张因 2023 年 9 月 2 日属于周末，其可自行选择是否上班。被申请人主张因其单位实行大小周工作制，故其单位需安排统筹周六上班的人员，而申请人在其所在组别人员均上班的前提

下，仍不服从其单位安排，未在 2023 年 9 月 2 日当天上班，且申请人所提交的简历关于工作经历一项与其提供的离职证明的信息不符，此情形符合双方在劳动合同约定的申请人所提供的入职登记表中提供的信息存在虚假时，其单位可随时无偿解除劳动合同。经查，申请人提供经被申请人确认的《离职证明》载明申请人在案外公司广州装饰设计工程有限公司离职日期为 2023 年 2 月 22 日。另，申请人提供其向被申请人投递的个人简历载明其在广州装饰设计工程有限公司任职时间为“2022 年至至今”。被申请人提供经申请人确认的《欧派集团员工档案信息表》载有“承诺：本人以下所填资料完全真实、准确。若有任何虚假、隐瞒等，本人原接受贵司对本人所作出的任何处理，包括但不限于……无偿解除劳动关系等。”承诺人签名处载有申请人签名，并载明申请人在广州装饰设计工程有限公司工作时间为 2022 年 6 月至至今，该表格落款处载有申请人的签名及填写表格日期为 2023 年 6 月 30 日。申请人解释称《欧派集团员工档案信息表》非其个人填写，仅系在签名处签名，且其已上交《离职证明》并告知被申请人该项与事实不符，故被申请人应当知悉其真实的离职日期。被申请人主张其单位在申请人入职时并未核实申请人所提交的离职证明，但期后发现申请人日常工作表现不符合其单位的录用条件，其单位才发现申请人提供的工作经历与事实不符。本委认为，首先，申请人虽主张该《欧派集团员工档案信息表》非其个人填写，《欧派集团员工档

案信息表》非其个人填写，但其对自身工作经历应当熟知并了解，在应聘岗位时应当如实填写其真实工作经历。即便被申请人在应聘申请人时需审核申请人所提供的资料，但申请人应对其自身情况负有如实告知义务，而非将其未能如实告知的责任推至被申请人处。加之，申请人未能提供证据证明其曾就该表格的信息作出修改或告知被申请人需做更正之情形，且其向被申请人应聘时提供的个人简历中的工作经历与《欧派集团员工档案信息表》相吻合，故申请人以《欧派集团员工档案信息表》非其个人填写作为抗辩理由缺乏客观性，遂本委对申请人该项主张不予采纳。因此，申请人未就其自身工作经历进行如实填写，此违反了《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定，此亦有违诚实信用原则，此行为易使被申请人作出违背其自身意思表示的用人判断，故被申请人以此作为双方解除劳动合同的原因之一，具有一定的客观性及合理性。其次，依查明事实可知，申、被双方约定实行大小周工作制，而被申请人安排申请人在周六上班，此行为并不违反双方约定，应属合法有效。而申请人作为劳动者，在被申请人依法行使自身用工管理权的情况下，应根据双方签订的《劳动合同》之约定，配合、服从被申请人作出的工作安排，此系其作为劳动者应尽的职责。现申请人在被申请人作出合理工作安排，而其未能举证证明其拒绝之理由合理合法的情况下，申请人拒绝按照被申请人要求提供劳动，此行为不符合劳动者应做到尽职尽责的义务，此行为

亦属于无故缺岗的表现，即属于无故旷工之情形。综上，依查明事实可知，申请人在试用期期间存在无故旷工，迟到后违规打卡及工作经历并未如实告知等情况，被申请人基于申请人试用期间存在上述情形，故而解除双方之间劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，不存在违法解除之情形。遂本委对申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金之请求不予支持。

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》第八条、第三十九条，《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8月21日及2023年8月25日工资差额184.92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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年十二月七日

书 记 员 方正贤