

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〔2024〕597号

申请人：高建山，男，汉族，1985年5月19日出生，住址：山东省平邑县。

委托代理人：康泳君，女，广东知恒（广州）律师事务所律师。

委托代理人：周子颖，女，广东知恒（广州）律师事务所实习人员。

被申请人：广州艾美网络科技有限公司，住所：广州市海珠区昌岗中路238号2502-2506房。

法定代表人：张辉，该单位经理。

委托代理人：李水青，女，该单位人事行政主管。

委托代理人：吴雅洪，女，该单位总经办主任。

申请人高建山与被申请人广州艾美网络科技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。申请人高建山及其委托代理人康泳君和被申请人的委托代理人李水青、吴雅洪到庭参加庭审。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 11 月 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2021 年 4 月 14 日至 2023 年 11 月 10 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金 128391.18 元；三、被申请人支付申请人违法罚款 1400 元。

被申请人辩称：我单位系合法解除与申请人之间的劳动合同关系，不存在任何过错。申请人在入职前已阅读和学习了我单位各项规章制度，并认可规章制度的合法性与合理性，其在职期间严重违反规章制度，我单位可以单方与其解除劳动合同关系并无需支付赔偿金。我单位从未对申请人进行过任何形式的罚款处罚，其签署认可的《考勤管理制度》及相关制度中没有任何对考勤迟到行为进行“罚款”表述，同时在实际计薪中，对迟到缺勤而未提供劳动的时间段也只是以乐捐形式象征性扣款，该扣款金额远低于其因迟到未提供劳动时间实际应不予发放的工资，故申请人主张我单位违法罚款没有事实依据，不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2021 年 4 月 14 日入职被申请人处，岗位是服务器开发工程师，双方签订了无固定期限劳动合同，申请人于 2023 年 11 月 10 日离职。上述事实有《劳动合同》《解除劳动合同通知书》等证据予以证明。

本委认为，双方对劳动关系的起止时间不持异议，且有相关证据予以证明，故本委确认申请人与被申请人自 2021 年 4 月 14 日至 2023 年 11 月 10 日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。本案被申请人系以申请人自 2023 年 1 月至 2023 年 11 月共计迟到 50 次，已严重违反规章制度为由解除与申请人之间的劳动合同。申请人主张被申请人的考勤制度未经民主程序予以公示，其不予认可，其自 2023 年 1 月至 2023 年 11 月的迟到次数为 48 次，并未达到规章制度规定的次数，故被申请人应属于违法解除劳动合同。经查，双方签订的劳动合同附件中的考勤管理制度（申请人已作证据提交）载明员工在一年内迟到、早退 50 次（含）属于严重违反本规章制度的行为，被申请人有权解除劳动关系且不予任何补偿赔偿。申请人每日上班时间为上午 9 点，打卡后会收到打卡时间信息，如超时打卡记迟到一次，因故打卡异常可向被申请人申请修正。双方对申请人 2023 年 1 月至 2023 年 11 月 6 日期间共迟到 48 次无异议，对申请人在 2023 年 11 月 9 日和 11 月 10 日是否存在迟到情况有争议。被申请人就申请人 2023 年 11 月 9 日至 10 日的迟到情况提交了监控视频截图和人脸识别打卡截图予以证明，其中，人脸识别打卡截图拍得申请人 11 月 9 日进行人脸识别的时间为 9 点 07 分 29 秒，11 月 10 日进行人脸识别的时间为 9 点 01 分 08 秒，监控视频截图拍得申请人 11 月 9 日刚进入大门后的时间为 9 点 07 分 34 秒，11 月 10 日刚进入大门后的

时间为 9 点 01 分 17 秒。申请人对该些证据予以确认，但称打卡机是在监控视频截图中大门外的墙上，故监控视频截图的时间不能同步对应打卡机的时间，其已不记得有无迟到，且被申请人可以在事后修改数据，故其不认可自身存在迟到情况。本委认为，被申请人提交的监控视频截图和人脸识别打卡截图可印证申请人 2023 年 11 月 9 日和 11 月 10 日的打卡时间和刚进入被申请人大门的时间均已超过其应到的上班时间。现申请人以监控视频和人脸识别打卡截图的时间不同步为由作出辩解，结合申请人陈述的打卡机位置以及监控视频拍得其进入大门后的位置分析，即使打卡机在大门外的墙上，但其从人脸识别打卡至进入大门后仅几步之遥，人脸识别打卡的时间与监控视频拍得其进入大门的时间差显然在常理范围之内，故申请人对两者时间不同步的辩解理由不能成立。又申请人打卡后可以收到打卡时间信息，现其表示已不记得该两日有无迟到，该说辞难以让本委信服。对于申请人主张被申请人可以事后修改数据的问题，申请人并未提交相反证据反驳被申请人，也未能提交证据证明其该主张，故其该主张缺乏事实依据，本委无法采纳。因此，本委对被申请人主张申请人在 2023 年 11 月 9 日和 11 月 10 日存在迟到情况予以采纳，即申请人在 2023 年 1 月至 11 月 10 日期间的迟到次数应为 50 次。另外，被申请人的考勤管理制度已作为劳动合同附件给到申请人，显然申请人对该考勤管理制度清楚知悉，且案涉考勤制度规定的达到一定迟到次数属

于严重违反规章制度的条款并不违反法律法规强制性规定，也不违反公序良俗，故对申请人应当具有约束力，可以作为认定申请人严重违反规章制度的依据。综上，申请人在2023年1月至2023年11月10日期间的迟到次数已经达到严重违反规章制度且可以解除劳动合同的条件，被申请人据此解除与申请人之间的劳动合同合法有据，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的仲裁请求不予支持。

三、关于违法罚款问题。经查，被申请人对员工迟到、早退行为实行“乐捐”制度，“乐捐”的标准按其单位规定迟到、早退10分钟以内20元/次，迟到、早退10-30分钟40元/次。被申请人在2021年12月至2023年11月期间根据申请人的迟到次数在发放申请人工资时扣除了“乐捐”款共计1400元。被申请人主张“乐捐”款低于申请人因迟到而无需支付工资的数额，该部分扣款是作为员工基金由其单位监管，用于员工福利、资助困难员工等。申请人对此不予认可。本委认为，被申请人所实行的“乐捐”制度，在员工迟到、早退时，需按照规定的数额在发放工资时划扣“乐捐”款。从捐款的性质来看，与员工未遵守考勤纪律的行为相关；从捐款的数额来看，则系被申请人要求的指定金额，与员工迟到、早退行为依法应负之法律后果无关联；从捐款的形式来看，被申请人是直接在发放员工工资时扣除相应的工资。上述情形均与法律规定捐款应当遵循自愿原则存在明显区别，其实质系对员工的变相罚款行为，虽

然名曰“乐捐”，但与罚款无本质区别。因此，被申请人以实施“乐捐”制度对员工进行经济处罚的方式与《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定相悖，本委对该“乐捐”制度予以否定评价。综上，被申请人在申请人2021年12月至2023年11月的工资中扣除“乐捐”款共计1400元，于法无据，应予以返还，即本委对申请人要求被申请人返还违法罚款1400元的仲裁请求予以支持。

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》第七条、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、确认申请人与被申请人自2021年4月14日至2023年11月10日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人违法罚款1400元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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)

首席仲裁员 文泽盟

仲 裁 员 温嘉毅

仲 裁 员 伍锦浩

二〇二四年二月二日

书 记 员 林伟仙