

# 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〕187号

申请人：刘仁金，男，汉族，1981年8月27日出生，住址：湖北省麻城市中馆驿镇。

委托代理人：黄林丽，女，广东顶匠律师事务所律师。

被申请人：广州市金溢企业管理有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南689号至709号（单号）自编1楼之一。

法定代表人：宋承家，该单位总经理。

委托代理人：陈辉，男，广东国道律师事务所律师。

委托代理人：曾美玲，女，广东国道律师事务所实习人员。

申请人刘仁金与被申请人广州市金溢企业管理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。申请人刘仁金及其委托代理人黄林丽和被申请人的委托代理人陈辉、曾美玲到庭参加诉讼。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10月31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自2017年7月27日至2023

年9月15日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于2023年9月15日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人2023年9月工资3629.33元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金94362.58元。

被申请人辩称：一、申请人自2017年7月入职我单位，双方签订了期限自2021年7月27日起至法定的中止条件出现时止的劳动合同；我单位于2023年9月14日向申请人送达解除劳动合同通知书，双方劳动关系于2023年9月15日（最后工作日）终结。二、申请人因多次违反我单位规章制度且态度不端，我单位依照规章制度解除与其之间的劳动合同，具有事实依据，无需支付赔偿金。三、申请人2023年9月工资在扣减其个人应缴社保费等费用后应为1704.6元。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系期间和解除劳动合同时间问题。经查，申请人于2017年7月27日入职被申请人处工作，任职消防主管，实行每周工作6天的工时模式，其工作至2023年9月15日离职。鉴于双方对劳动关系起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人于2023年9月15日解除劳动关系，并确认申请人与被申请人自2017年7月27日至2023年9月15日期间存在劳动关系。

二、关于2023年9月工资问题。被申请人未发放申请人

2023年9月工资。被申请人主张申请人的月工资构成为基本工资4000元+餐补15元/天（根据出勤天数确定）+加班费1100元（每周第6天上班的加班费）+绩效工资1500元（根据出勤天数确定，全勤固定）+岗位补贴300元（根据出勤天数确定，全勤固定）。申请人表示此系被申请人的内部规定，其入职时双方约定月工资为6800元，其每月实际到手工资与该约定相当，故没有提出过异议。申请人提交且经被申请人确认的工资条显示的工资构成与被申请人上述主张基本吻合，其中每月绩效工资和岗位补贴数额均固定，未体现该两项目是根据出勤天数而确定。申请人主张其2023年9月2日正常休息、9月5-6日调休、9月7日请事假，其余时间正常上班。被申请人则主张申请人9月2日正常休息、9月5日调休、9月6日事假、9月7日旷工，其余时间（11天）正常上班。被申请人提交且经申请人确认的微信聊天记录显示申请人向被申请人申请两天调休，被申请人未有异议，被申请人该证据拟证明申请人2023年9月5日和9月6日向其单位申请调休外出。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应向申请人支付2023年9月工资。对于工资数额，申请人的工资构成有工资条可以印证，故本委对被申请人主张的工资构成予以采纳；由于被申请人缺乏证据证明绩效工资和岗位补贴为非每月固定数额发放，故该两项纳入正常工资计算基数；又被申请人举证的微信聊天记录可印证申请人2023年9月6日属于调休，被申

请人当时未有异议，遂采纳申请人当日系调休之主张，即当日应正常计薪；再，按照申请人2023年9月上班情况以及其每周第6天上班的固定加班费标准，其该月涉每周第6天上班天数为2天，即其休息日加班费应为550元（1100元÷4天×2天）。另，不论申请人9月7日是请事假抑或旷工，当日均无需计薪。综上，被申请人应支付申请人2023年9月工资3678.37元〔（4000元+1500元+300元）÷21.75天×11天+550元+15元×（11天+2天）〕。现申请人仅要求被申请人支付该月工资3629.33元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于赔偿金问题。被申请人解除与申请人之间劳动合同的事实理由如下：申请人在2022年便存在微信向其单位申请调休外出，但考勤记录仍显示正常上下班打卡的情况，还存在多次向上级领导请示在工作时间内因私事外出后没有补办请假手续，但每月考勤仍是满勤的情况；另，申请人在2023年9月4日向其单位申请2023年9月5日和9月6日调休外出，但考勤记录依然显示其正常上下班打卡，9月7日未经上级同意擅自休假，且上班后没有补办任何手续；经其单位调查，发现申请人利用担任主管职务之便，要求其他同事以其留在办公室的另一台手机在钉钉上代打卡情况，且该情况持续相当长的时间；其单位认为申请人无视考勤制度，弄虚作假，且屡教不改，毫无悔意，已严重违反其单位的规章制度，达到了解除劳动合同的条件。申请人对此表示其工作手机放在办公室是因为消防系

统需要打卡，其没有让下属帮忙打卡，也不知道下属帮其打卡，其不清楚下属代打卡的原因和目的；另，被申请人未给其机会补办 2023 年 9 月 7 日的请假手续，其单位在次日会议上即宣布将其辞退，故其没有补办手续。经查，申请人签署的《新员工入职须知》以及《员工手册》中，载明员工应严格遵守打卡秩序，并不得替人打卡或托人打卡，如有违反可视为严重违反公司规章制度，公司可随时解除劳动关系并追究相关法律责任；各部门严格遵守打卡秩序，不得代打卡，员工严重违反劳动合同的规定或公司规章制度，公司可立即与其解除劳动关系，且不作任何经济补偿。申请人仅确认上述证据的真实性，但不确认关联性，其主张被申请人未提交该入职须知制定程序的证据，且其在入职须知上签名时并未仔细阅读，该入职须知落款是盈熙物业服务中心行政部，与被申请人无关，被申请人也未将员工手册发放给其。被申请人反驳称盈熙物业服务中心也是其单位经营管理的项目。被申请人还提供了微信聊天记录、考勤记录、员工李凡茂检讨书（9 月 7 日）和乔妙检讨书（9 月 6 日）拟证明申请人存在上述所列违纪事实，其中，考勤记录显示申请人 2023 年 9 月 5 日和 9 月 6 日有打卡记录；李凡茂的检讨书写有申请人由于事情多和偶尔外出的情况，故其帮申请人一周偶尔打 1、2 次卡，9 月 5 日在事先不知情况下帮申请人打了上班卡，违反了公司规章制度等内容；乔妙的检讨书写有两点情况说明，第一点内容系其陈述自身在夜班工作中的犯错情况；

第二点内容大致为：其代替上级主管手机打卡之事大概有一个月左右，因为申请人说经常自己会由于上下班忘记打卡而被扣罚考勤，于是就定了上下班的闹钟提醒打卡，其不是每天都帮申请人打卡，只是偶尔闹钟响时且申请人临时不在办公桌，就顺手帮申请人打卡，然后因申请人这两天请假没有跟其说明，就误帮申请人打了卡，其认识到此属违反公司规章制度的行为并认识到严重性，保证以后不再犯。乔妙作为证人出庭作证称其已于2023年10月31日离职，其上述检讨书第一点内容属实，但第二点涉及帮申请人打卡的内容则是应被申请人口头要求，在被诱导蒙骗情况下所写，不是其真实意思表示，其实际上只在2023年8月底帮申请人打过一次卡，其认为该检讨书应当作废。申请人对上述考勤记录称不是其本人打卡，对李凡茂和乔妙的检讨书均不予认可，称李凡茂与被申请人老板是亲属关系，而乔妙当时是受被申请人工作职务制约才做出了对其不利的虚假陈述。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，被申请人对解除劳动合同的理由负有举证责任。现被申请人举证的《新员工入职须知》和《员工手册》有申请人签名，该规章制度的内容应当对申请人具有约束力，可以作为解除劳动合同的依据。对于申请人让下属代打卡问题，被申请人已经提供了相关记录和申请人下属的检讨书等证据予以证明，且该些证据确能反映申请人在调休期间仍有正常打卡的情

况；虽然申请人的下属乔妙出庭作证称其所作的检讨系非自愿书写，应当作废，但乔妙已非被申请人员工，其在离职后又否认自身在职期间所写检讨书中的涉及其帮申请人代打卡的内容，显然有违诚实信用原则，且亦无其他证据予以推翻该检讨书，故该检讨书可以作为认定案件事实的依据用以证明申请人存在下属代其打卡的事实；乔妙作为申请人的下属存在代申请人打卡的情况，而代打卡行为是在申请人留下的手机所设置的闹钟提醒情况下所为，显然，该行为具有一定的刻意性、习惯性和持续性，故申请人关于其并不知道下属代打卡的说辞牵强，不符合逻辑常理，亦缺乏证据支撑其主张，本委不予采信。另外，本案并无证据证明申请人2023年9月7日已经履行被申请人的请假手续并获得被申请人批准其休假，其应承担举证不能的不利后果，故被申请人对此以旷工论处并无不当。最后，申请人作为在职多年的老员工，且亦属于主管级别的管理人员，其理应以身作则遵守被申请人的规章制度，并应对下属的行为进行监督管理，尤其系涉及下属代其打卡的问题属于对其依法依规履职的不利行为，如若下属该行为并非其授意，其更应及时纠错或者主动向被申请人反映情况和作出合理的解释说明，消除影响，然申请人并无相关证据证明其对此已采取纠错措施和主动向被申请人进行解释说明，其应承担不利后果。综上，本委认为被申请人对其单位解除劳动合同的理由已履行举证责任，而申请人并无充分有效的证据予以反驳或者推翻对其不利

的事实，遂认定被申请人系合法解除劳动合同。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，理据不足，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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2017年7月27日至2023年9月15日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年9月工资3629.33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)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二四年一月十二日

书 记 员 张秀玲