

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〕1845 号

申请人：潘克底，男，壮族，1986 年 9 月 18 日出生，住址：广西河池市宜州区。

被申请人：广州市中臣纺织有限公司，住所：广州市海珠区七星岗路 9 号办公楼 201 室。

法定代表人：韩臣光，该单位总经理。

委托代理人：柯焕钦，男，该单位员工。

委托代理人：郭某某，女，该单位员工。

申请人潘克底与被申请人广州市中臣纺织有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人潘克底和被申请人的委托代理人柯焕钦、郭某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 25 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 12 月 24 日至 2023 年 12 月 28 日工资 1551 元；二、被申请人支付申请人辞退的经

济补偿 4890 元；三、被申请人支付申请人代通知金 9781 元。

被申请人辩称：一、申请人要求我单位支付其 2023 年 12 月 24 日至 2023 年 12 月 28 日工资 1551 元无事实依据，我单位不予认可。我单位不存在克扣申请人工资的情形，申请人于 2023 年 12 月 24 日开始就未到工作地点上班，期间并未提供劳动，故申请人无权主张上述期限内的工资。二、申请人要求支付经济补偿 4890 元的仲裁请求无法律依据，我单位不予认可。申请人于 2023 年 12 月 24 日起就未实际到岗上班，期间还存在虚假打卡、旷工等违纪行为，严重违反公司规章制度，故我单位是合法辞退，不存在需要支付经济补偿金的法定情形。三、申请人主张我单位支付代通知金的仲裁请求无法律依据，我单位不认可。申请人因严重违反公司规章制度被辞退，并不存在法律规定的需要支付代履行通知金的情形，故申请人要求我单位支付其代通知金的仲裁请求于法无据。综上，申请人的仲裁请求，无事实依据，法律适用亦错误，请求仲裁委驳回其仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 7 月 10 日入职被申请人，岗位为跟单 QC，月休 2 天，钉钉打卡考勤，每月 15 号被申请人通过私人支付宝账户转账发放申请人上个月工资，被申请人于 2023 年 12 月 28 日以申请人连续旷工 5 天，严重违纪为由解除双方劳动合同，被申请人已支付申请人 2023 年

12月1日至12月23日工资7138元，被申请人每月发放工资条。申请人主张其2023年12月24日至2023年12月28日居家办公，被申请人未支付其该期间工资。申请人还主张其月工资标准为固定底薪7000元，另有绩效工资（2000元基数乘以每月绩效考核得分数%）。申请人提交《跟单QC绩效考核表》、工资条、考勤统计截图等证据拟证明其主张。其中《跟单QC绩效考核表》载明申请人2023年11月绩效考核得分为93分；其中一份工资条载明申请人基本工资5869，出勤31，绩效1600，全勤200，加班483，房补300，社保补贴1131，合计9583，另一份工资条载明申请人综合薪资5869，出勤30，绩效1860，全勤200，加班500，房补300，社保补贴1131，合计9860；考勤统计截图载明申请人在被申请人钉钉系统2023年10月份及11月份考勤统计结果；支付宝转账截图显示：昵称“想（*想）”的用户2023年12月15日向申请人转账9860元，昵称“撞了南墙（*瑜）”的用户2023年10月15日、2023年11月16日分别向申请人转账9900元、9583元；微信群截图载明申请人于2023年12月25日被昵称“微醺”的微信用户移出昵称为“生产沟通群”“品质反馈群”“生产部”的三个微信群聊。被申请人对该些证据的真实性均予以确认，但辩称因申请人与其部门经理吵架后怕影响工作因此将申请人移除群聊，但并不是辞退申请人。被申请人主张申请人月工资标准为基本工资5869元，社保补贴1131元，另有绩效工资（2000元基数乘以每月

绩效考核得分数%), 全勤奖 200 元, 房补 300 元 (未全勤按照 10 元/天折算), 加班费 (当月休息未滿 2 天则按照 5869 元基本工资+社保补贴 1131 元为基数除以应出勤天数进行折算)。被申请人还主张申请人 2023 年 12 月 24 日至 2023 年 12 月 28 日仅系打上下班外勤卡, 并未实际上班, 故其单位无需支付申请人该期间工资。被申请人提交《员工手册》《员工手册确认单》、考勤汇总表、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《员工手册》载明“第四章行政管理制度 第一节工作时间及考勤管理……3.3 旷工: 未请假不到岗或请假未批即不到岗者, 视为旷工……4.6 公事外出……b. 员工外出工作, 须向直接上级和部门负责人说明工作内容和地点, 时间等信息, 直接上级有权随时管理和察看在外工作员工的工作实况……第二节奖惩管理规定……十、员工有下列情形之一者, 属于严重违反公司规章制度, 公司予以解除劳动合同并且不支付任何经济补偿金……10.8 当月旷工 3 天或一年内累计旷工 7 天以上者”等内容;《员工手册确认单》载明申请人于 2023 年 7 月 10 日对《员工手册》进行签阅; 考勤汇总表载明申请人 2023 年 12 月份具体出勤情况, 其中 2024 年 12 月 24 日至 12 月 28 日上下班打卡均显示“外勤”; 昵称“海森服饰”微信用户聊天记录载明被申请人 2023 年 12 月 30 日向对方发送“最近有看到我们 QC 潘克底吗”“后面有看到过来吗”, 对方分别回复“有啊, 上星期五还来我做边看货的”“没有”; 昵称“炯森服饰韩姐”微信用户聊天记录载

明被申请人 2023 年 12 月 30 日向对方发送“你最近有看到我们的 QC 潘克底吗”“今天才周六呀”“昨天周五,昨天看到他吗?”, 对方回复“记得不太清楚了,好像是星期五还是星期六有看见过他”“是上周的”;申请人与人事人员郭某某的微信聊天记录载明 2023 年 12 月 25 日下午 17:55 对方发送“克底哥,你这边今天有来上班嘛”,申请人回复“余总不让我上了”,2023 年 12 月 28 日下午 14:06 对方发送“克底哥,你今天过来公司嘛”,12 月 28 日下午 16:40 对方发送“您好,我这边是中臣纺织有限公司的人事部,经调查和询问余总及你的主管赵攀均回证您没有到应到的加工厂上班,从 2023 年 12 月 24.25.26.27.28 日只打卡,不上班(虚假打卡),没有正常工作哦,上级领导也没有任何特殊岗位调整,遂这属于旷工行为已超 3 天,人事部于周一即 12 月 25 日跟您沟通为何突然旷工不上班原因,您皆没有给出具体原因,人事部也没有接到任何通知,遂在 12 月 28 日下午 16 点之前还未看到您正常在加工厂从事 QC 工作,属于旷工五天,严重违纪行为。警告多次仍然犯,遂开除通知,稍后会结清至 12 月 23 日工资并扣除相应旷工罚款及开除行政处罚”,申请人 2023 年 12 月 29 日下午 13:55 回复“您好,公司要辞退一个员工很正常我也可以理解,但是为了省那一点赔偿金以这种方式?既然协商不了我会经过法律途径维护自己的合法权益的”。申请人对以上证据的真实性均予以确认,但辩称其工作可以居家办公,居家办公时需要解决合作工厂提出的问题,

其在 2023 年 12 月 25 日有去天悦工厂上班，其确认 2023 年 12 月 24 日、2023 年 12 月 26 日至 12 月 28 日期间被申请人没有向其安排工作，工厂也没有提出问题，其实际没有办公而仅系居家。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张其月工资标准为固定底薪 7000 元，另有绩效工资（2000 元基数乘以每月绩效考核得分数%），但其提交的工资条明确载明其月工资构成，且被申请人每月发放工资条给申请人予以核对，而申请人未提交证据证明其对在职期间工资发放提出过异议，由此可知，申请人对其月工资标准的构成系明确知悉的，故本委对其该主张不予采纳，并据此采纳被申请人关于申请人月工资标准构成的主张。又，被申请人虽主张申请人 2023 年 12 月 25 日仅打卡未去加工厂上班，但其单位未提交有效证据予以证明，故本委对其单位该主张不予采纳。最后，结合申请人确认其 2023 年 12 月 24 日、2023 年 12 月 26 日至 12 月 28 日期间未实际进行办公，故申请人要求被申请人支付其该期间工资，缺乏依据，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 25 日工资 220.47 元（ $(5869 \text{ 元} + 1131 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 6 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天}$ ）。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于 2023 年 12 月 28 日违法解除劳动关系，应支付其解除劳动关系的经济

补偿。被申请人主张因申请人 2023 年 12 月 24 日至 12 月 28 日仅打卡，但未实际上班工作，连续旷工 5 天，严重违反规章制度而解除双方劳动关系，其单位系合法解除，不应支付解除劳动合同的经济补偿或赔偿金。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张其工作内容可以居家办公，但其并未提交有效证据予以证明，故本委对其该主张不予采纳。其次，由本案查明可知，本案双方劳动关系系被申请人行使解除权而实现，故参照《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，用人单位解除劳动合同的，应对解除事由承担举证责任。被申请人主张因申请人连续旷工超过 3 日，严重违反规章制度，其单位于 2023 年 12 月 28 日解除双方劳动关系，并举证了《员工手册》等证据予以证明，《员工手册》第四章行政管理制度第二节奖惩管理规定第十节第 10.8 条明确载明解除的相关依据，加之申请人确认其 2023 年 12 月 24 日、2023 年 12 月 26 日至 12 月 28 日并未实际办公，仅系居家，而申请人并未提供证据证明其该四日居家系被申请人安排，且其亦未提交证据证明其有履行请假手续，申请人该四日未上班已然违反《员工手册》相关规定，故被申请人以申请人一个月内旷工超过 3 天，严重违纪为由解除双方劳动关系，合法合理，因此，申请人要求被申请人支付其解除劳动合同的经济补偿，缺乏依据，本委不予

支持。

三、关于代通知金问题。申请人主张被申请人应支付其代通知金。本委认为，如前所述，本委已认定双方劳动关系系被申请人合法解除，此不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形，故申请人要求被申请人支付其代通知金，缺乏依据，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，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、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12月25日工资220.47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 宋 静

二〇二四年三月二十八日

书 记 员 李慧娜