

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〕1582 号

申请人：朱星宇，男，汉族，1995 年 12 月 10 日出生，住址：长春市朝阳区。

被申请人：广州倬略信息科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道 178 号 1701 室（部位：自编 1707）。

法定代表人：李伟。

申请人朱星宇与被申请人广州倬略信息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。申请人朱星宇到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 11 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关系赔偿金 26000 元；二、被申请人支付申请人年底十三薪的补偿 13000 元。

被申请人辩称：一、关于裁决被申请人向申请人支付十三

薪的补偿即一个月的工资 13000 元。我单位从未向该员工承诺有十三薪、劳动合同上也未列明有十三薪。我单位只向所有员工承诺根据公司营收情况与员工整体表现发放年终奖。该员工多次违反公司相关纪律规定，必然也与年终奖无缘。二、关于裁决被申请人向申请人支付违法解除的赔偿即 2 个月工资，合计人民币 26000 元。

1. 申请人多次严重违反《员工手册》考勤管理部分规章制度。(1)2023 年 5 月 28 日，无故严重迟到 120 分钟，达到《员工手册》中 C 级违规，已对申请人进行书面警告；(2)2023 年 9 月 6 日，申请人无故严重迟到 120 分钟，达到《员工手册》中 C 级违规，已对申请人进行书面警告；(3)2023 年 12 月 20 日，申请人在提交的请假申请尚未得到部门主管审批同意的情况下，拒绝回公司上班，迟到超 180 分钟外加旷工。达《员工手册》中 D 级违规与旷工相关规定。根据《员工手册》第四条迟到、早退规定，一年内累计 C、D 级达三次者，公司有权做辞退处理。根据《员工手册》第三条 2.1.5 员工严重违反公司的规章制度或劳动纪律，与 2.2.4 达到本手册考勤管理部分规定的严重违反劳动纪律或规章制度情形等规定。旷工属严重违反我单位规章制度，我单位有权依法对申请人辞退。

2. 申请人故意扰乱劳动纪律行为，违反《员工手册》第三条 2.2.11 上班期间睡觉、摸鱼、偷懒不作为等行为，此属严重违反规章制度情形，我单位有权依法解除其劳动合同。申请人于 2023 年 12 月 28 日以身体不适为由，当天早上 10 时，私下把已经安排

好的工作任务，转由远在香港项目部的其他同事跟进，迫于项目赶着交付，该香港同事只好无奈答应。申请人身体不适无法正常办公，我单位表示理解，但其选择私下让其他同事协助完成本应完成的工作，虽有不妥，我单位仍表示理解。我单位认为我单位各个部门均设有主管，其理应向主管汇报状况，让主管来协调工作而并非私下自行安排。但申请人从当天早上 10 时至下午 6 时，私下把工作安排给远在香港的同事跟进后，并未向任何主管、经理说明自己身体不适无法工作等情况也并未提供任何请假申请，其一天仅处于睡觉、发呆、离开工位的状态，均有视频监控作为证据。申请人于 2023 年 12 月 20 日旷工，此属于 D 级违规。申请人于 2023 年 12 月 20 日 8 时 54 分提交病假申请(9 点上班)，主管要求其事后提供相关医院证明，其拒绝提供，故当时的病假/事假申请被主管驳回。根据《员工手册》相关规定，请病假需提供相关证明、请事假需提前 24 小时申请，但申请人坚定地认为还差 6 分钟上班，故其提交请假申请我单位就应该得批准，坚定的认为其的请假方式是“正常请假”应当得到批准。基于主管驳回了申请人的申请，其心怀不满，所以其于 2023 年 12 月 28 日故意不向主管汇报其身体情况。因申请人觉得自己之前的“正常请假”不批，故其认为 2023 年 12 月 28 日亦无法通过正常的请假流程，其自行把工作交接给其他同事后，其在公司睡觉都没问题，无需再向主管汇报情况。综上，我单位认为申请人的行为已经违反《员工手册》的相关规

定，因此我单位有权依法与其解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2023 年 3 月 17 日入职，任前端 web 开发工程师，被申请人于 2023 年 12 月 29 日向其发出辞退通知书，该通知书载述其于 2023 年 5 月 28 日无故严重迟到 120 分钟；2023 年 9 月 6 日无故严重迟到 90 分钟；2023 年 12 月 20 日在未得到部门主管同意的情况下全天未回公司上班，视为旷工；2023 年 12 月 28 日上午，申请人以身体不适为由，私下与香港同事沟通，将其负责的项目工作转由香港同事跟进，随后其由上午 11 时至下午 6 时均在工位上休息、睡觉，一直处于无工作状态，整个过程并未提交任何请假申请，亦未主动与广州相关主管汇报情况，申请人的行为已严重扰乱被申请人的正常工作安排及工作秩序，并严重违反《员工手册》的相关规定，被申请人决定于 2023 年 12 月 29 日与申请人解除劳动合同。经查，被申请人提供《员工手册》及两份《严重警告处分通知书》拟证明其单位解除劳动合同之依据，其中两份《严重警告处分通知书》载明申请人分别于 2023 年 5 月 28 日及 2023 年 9 月 6 日无故严重迟到 120 分钟及 90 分钟，被严重警告与记小过一次，并载明“如严重警告或记小过达 3 次，公司将做辞退处理，以资为戒”；《员工手册》载述，员工具备“员工严重违反公司的规章制度或劳动纪律”；“上班期间睡觉、摸

鱼，偷懒不作为等行为”可按照法律规定单方面解除劳动合同，

“四、迟到、早退规定：……C级：60分钟<迟到、早退≤180分钟，请同事喝下午茶且扣除全天薪资；D级：180分钟<迟到、早退，也视为旷工……5. 一年内C、D级达三次者，公司有权做辞退处理……五、关于旷工规定……2. 旷工者属严重违反公司规章制度，处以扣薪罚款……3. 一年内出现旷工，公司有权取消年终奖……公司有权做辞退处理；4. 连续旷工七天公司将做辞退处理并追究其经济赔偿”；申请人确认其曾于2023年5月28日及2023年9月6日迟到之事实，并确认其于2023年12月20日因身体不适需请假，但被申请人并未通过其请假审批之事实，其于2023年12月28日因身体不适与香港同事交接工作，但并非如被申请人所述，其属于处于无工作状态。申请人另主张其不认可被申请人提供的《员工手册》内容，该《员工手册》存在临时篡改的可能性。另查，被申请人提供监控视频截图拟证明申请人在9时50分至17时15分离开工位、在工位发呆、偷懒、睡觉等事实，但该截图无法判断申请人所坐的位置及在位置上所从事的事宜。再查，申请人提供其于2023年12月28日前往医院就医的病历拟证明其2023年12月28日存在身体不适之事实，该病历显示申请人于2023年12月28日19时24分就医，体温为38.8℃。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为13000元。申请人另主张其试用期3个月，试用期工资为10400元，转账后工资为13000元。本委认为，首先，在本

案中，申请人虽对被申请人提供《员工手册》的内容不予确认，但申请人未能提供证据证明被申请人所提供的《员工手册》的内容与其所查看的内容不一致，故其需承担举证不能的不利后果，本委采纳被申请人提供的《员工手册》。而被申请人提供的《员工手册》载明关于旷工可做辞退的情形有如下两点“3. 一年内出现旷工，公司有权取消年终奖……公司有权做辞退处理；4. 连续旷工七天公司将做辞退处理并追究其经济赔偿”，上述两点所陈述内容均涉及旷工可解除劳动合同之情形，但上述两点关于旷工时长存在不同的表述。被申请人作为具有制定规章制度决定权的用人单位，其单位与申请人具有不平等的地位差，故在同时出现两种因旷工可解除劳动合同之情形，应当优先适用不利于用人单位之情形作为解除劳动合同的条件，以此保护劳动者的合法权益。依查明事实可知，申请人未达到旷工七天之情形，故被申请人以此作为解除劳动合同之依据，缺乏充分事实依据。其次，被申请人提供的《严重警告处分通知书》载明的辞退条件需达到“如严重警告或记小过达3次，公司将做辞退处理”。现被申请人未能提供证据证明其单位曾向申请人作出的严重警告已达到3次或以上。且申请人于2023年5月28日及2023年9月6日迟到之情形应当适用于被申请人《员工手册》关于迟到、早退之规定，而无法将申请人2023年12月20日旷工事宜直接重复认定为“迟到”之情形，此有违公平合理原则。加之，被申请人现提供的监控截图无法直接证明申请人

在 2023 年 12 月 28 日当天存在“上班期间睡觉、摸鱼，偷懒不作为等行为”，且申请人已提供证据证明其当天系处于发烧的状态坚持上班之事实。申请人在身体不适的状态下将其自身工作转交至其他同事处理，此行为具有一定的合理性，亦符合常人所能理解的范围。即便申请人如被申请人所述，其在 2023 年 12 月 28 日在工位上休息或睡觉，此行为亦符合正常人处于高烧、身体不适的行为反应。反之，被申请人作为用人单位在发现申请人行为反常时，其单位并未及时询问原因或了解员工的身体情况，而系直接处以解除劳动合同之决定，该处理结果缺乏用人单位该有的人文关怀，亦属于缺乏人性化管理的表现。因此，本委认为申请人当天因身体不适而进行工作交接的行为尚未达到严重扰乱劳动纪律或如被申请人所述的偷懒不作为之程度，故被申请人以此认为申请人于 2023 年 12 月 28 日的行为属于故意扰乱劳动纪律或严重违反规章制度，缺乏事实依据及合理性。据此，被申请人作为用人单位未能提供有效证据证明申请人在职期间的行为已达到双方约定可解除劳动合同之条件，亦未提供其他有效证据证明申请人该行为所产生后果的严重性予以佐证，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为其单位以此作为解除劳动合同的理由并不充分，被申请人解除与申请人劳动合同依据不足，其单位该解除行为应属违法。再者，被申请人作为核发申请人工资的用人单位，其单位需承

担相应的举证责任，现被申请人未能提供证据证明申请人在职期间的工资数额，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于离职前月平均工资数额之主张。结合申请人当庭陈述可知，申请人试用期工资标准为 10400 元，转正工资为 13000 元。经核算，申请人离职前月平均工资应为 12177.75 元 $[(10400 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} + 10400 \text{ 元} \times 0.53 \text{ 个月} + 13000 \text{ 元} \times 0.47 \text{ 个月} + 13000 \text{ 元} \times 5 \text{ 个月}) \div 8 \text{ 个月}]$ 。综上，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关系赔偿金 24355.5 元 $(12177.75 \text{ 元} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍})$ 。

二、关于十三薪问题。申请人主张因其未有充分证据证明双方约定十三薪之事实，故其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。

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：

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关系赔偿金 24355.5 元。

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

二〇二四年三月八日

书 记 员 刘轶博