

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〕1787号

申请人：杨敏瑜，女，汉族，1972年12月25日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：洲际展览（广州）有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1819房。

法定代表人：高滢。

委托代理人：陈泽璇，女，该单位员工。

申请人杨敏瑜与被申请人洲际展览（广州）有限公司关于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。申请人杨敏瑜和被申请人的委托代理人陈泽璇到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月23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解除劳动合同经济补偿40973.16元；二、被申请人支付申请人2024年1月工资5200元；三、被申请人支付申请人2023年11月互联网展活动场控

奖金 500 元。

被申请人辩称：一、申请人工作中屡次犯错，多次收到口头警告以及两次严重书面警告，最终作出开除决定。劳动合同到期，申请人无法胜任本职工作，不再续约，按照法律规定无需支付任何赔偿。申请人无诚信，挑战法律及制度，无视法律尊严，对团队起到负面作用。申请人在未取得相应职称且未申请的情况下，私自修改社会保险身份为干部类型，滥用职权。申请人在获悉不续签劳动合同后，窃取其正版劳动合同，企图造成未签订劳动合同的假象，经主管警告后方将劳动合同交还我单位。申请人在我单位与其他员工劳动纠纷案中，未按领导要求提交相关资料，损害我单位利益。申请人利用职务便利，在考勤上弄虚作假，骗取额外工资及全勤奖。申请人在 2023 年 3 月家具展中造成我单位浪费十间房。申请人未按入职手续规定，自行将员工入职流程中承诺函省去，不积极按要求与员工签订保密协议，导致缺少许多人事文件。申请人在得知我单位意图再聘请行政助理替换其岗位后，未按要求进行新人洽谈，导致新人报到当日遭遇其恶劣态度而离开，致使后续无法顺利招聘新员工。申请人屡次犯错不知悔改，且在离职时提出不合理赔偿要求，以及以劳动仲裁为要挟。申请人未按要求进行实习生离职手续，造成人工成本损失 2700 元。我单位本在 2023 年 9 月欲辞退申请人，但因其家中出现变故，出于同情而留任申请人至劳动合同期满，但其在此期间无心工作，经常请假和早

退，且利用职务之便修改出勤记录，造成我单位各种损失。申请人在统计团队项目报销汇总时，无能力审核基本票证，造成损失 1624 元。申请人在执行和审核时任新人的背景调查时出现严重错误，导致失信人员上岗，造成后续遇到多种麻烦。申请人挑拨员工与我单位对抗对立，造成多起劳动仲裁。申请人泄露单位重要信息给离职员工。申请人没有能力从事行政及人事管理工作。实习生考勤记录造假，多骗领实习生工资 3150 元，后被发现才退回。全勤统计造假，意图骗取全勤奖 2000 元。申请人在职期间与离职且进行诉讼人员保持紧密联系和互动，严重违反劳动纪律，且向他人透露内部信息，造成不良影响。二、我单位已按时支付申请人在职期间工资，其明知我单位财务制度，依然申请劳动仲裁实属故意挑起矛盾，增加仲裁机构工作量。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2021 年 3 月 12 日入职被申请人处任行政主管，双方订立的最后一份劳动合同期限至 2024 年 1 月 21 日；被申请人以申请人在职期间屡犯错误造成单位损失、2023 年 10 月和 2023 年 11 月多次擅自早退、在处理其他员工与单位劳动争议案件过程中未按要求向法院提供资料、2023 年 12 月 28 日擅自拿走单位公文为由，于 2023 年 12 月 29 日向申请人出具《开除通知书》，

终止与申请人的劳动关系，并要求申请人在2024年1月21日前办理完成离职手续；申请人于2024年1月21日离职。被申请人对此提供电子邮件、民事判决书、监控内容、微信聊天记录及考勤记录等证据予以证明。经查，电子邮件显示被申请人向申请人发送了两次书面警告，申请人仅对第一次书面警告的邮件回复“接受警告”，对第二次书面警告未作回复；考勤记录显示申请人2023年10月共有5次下班考勤时间早于18时，对应的考勤时间为蓝色，而蓝色显示的内容为“早退”；微信聊天记录载明申请人表示“我在11月里头调休了6次，都是早退了1小时……我都是完成好工作才去调休的，请会长谅解”，对方回复“以后不能这样调休了”。申请人对被申请人指称的早退不予认可，反驳称其在考勤系统已提出调休申请，且已得到批准，若调休申请未得到审批通过，考勤系统则会显示为旷工。申请人提供考勤记录拟证明被申请人所述的2023年10月和2023年11月早退记录已为“调休”，且该考勤记录已经员工签名确认。被申请人对此不予认可，辩称申请人提供的考勤记录与事实不符，申请人利用职务之便将早退变更为调休，其申请的调休并未得到审批通过。被申请人提供考勤得力e+申请记录予以证明。庭审中，被申请人登录考勤系统展示其所提供的考勤记录及考勤得力e+申请记录原始载体。申请人则主张，被申请人将其申请调休且被批准的记录予以删除。另查，申请人离职前月平均工资为6828.86元；申请人以该月工资标准主张经

经济补偿。本委认为，本案中，被申请人提供考勤记录载明申请人2023年10月存在5次下班打卡时间早于18时的记录，而该考勤记录显示该5次考勤行为属“早退”。申请人虽对该证据不予确认，但被申请人当庭登录考勤系统，操作结果显示考勤系统所反映的考勤记录与被申请人提供的证据相吻合。由于被申请人在庭审过程中已出示原始载体以供核对，申请人未能提供相反证据对此予以反驳，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。另，申请人虽主张其调休申请已获审批同意，然其未能提供证据对此加以证明，且在被申请人提供考勤得力e+申请记录原始载体以证明申请人调休未得到审批通过的情况下，申请人仅凭自身主张无法有效证明自述事实的客观存在，亦不能以单方陈述而免除应尽之举证义务，进而无法当然否定被申请人已提供原始载体予以核对的证据之证明效力。因此，申请人虽提供考勤记录拟证明其2023年10月和2023年11月早退记录已为“调休”，但因该证据并无原始考勤记录加以佐证，且如前所述，缺乏证据证明其调休申请已获批准，故在未有充分证据证明被申请人删除已审批通过的调休申请的情况下，申请人该项主张依据不足，难以采信。综上，鉴于申请人提供的现有证据不足以对其当庭主张予以证明，故本委对其关于早退的抗辩意见不予采纳，据此采信被申请人之主张，认定其在职期间存在早退事实。须明白，劳动者在劳动关系存续期间按规定按时上下班，

系遵守劳动纪律的内在要求，亦系基本的职业道德和职业操守，此系作为劳动者应尽之天然义务，不论规章制度中有无对此作出明确规定，亦不影响用人单位以劳动纪律的遵守情况作为考量及决定是否继续建立劳动关系的依据和标准。法律不能强人所难，法律更不能向违纪违法行为或违背公序良俗的行为让步，劳动法律不应更不可能强行要求任何用人单位招录违反劳动纪律的劳动者，否则，该要求既违合理，亦反常识，明显超出大众可接受的范畴，更系对用人单位用工自主权和内部管理权的侵犯，以及系对劳动者履职过程中的不良示范，长此以往，劳动关系的和谐化难以构建，合理有序的用工行为规范化荡然无存，社会活动中的基本行为准则及要求将形同虚设。但，结合申请人离职日期可知，其系在劳动合同期满后离职，事实上，被申请人仅系提前告知申请人需在劳动合同期满后离职，即双方劳动关系并非由于被申请人在劳动合同期满前而提前解除，而系基于双方劳动合同期满而终止。是故，根据《中华人民共和国合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人终止劳动关系经济补偿 20486.58 元（6828.86 元 × 3 个月）。

二、关于工资和奖金问题。申请人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》第四十六条、第四十七条，《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终止劳动关系经济补偿 20486.58 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年四月十九日

书 记 员 刘轶博