

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〕2005号

申请人：李沛霖，男，汉族，1990年7月10日出生，住址：广东省吴川市。

被申请人：广东谱思营销服务有限公司，住所：广州市海珠区大江直街1号之一整栋（部位：第2层205自编之二单元）。

法定代表人：秦晋，该单位总经理。

委托代理人：黄雅，女，该单位人力资源总监。

委托代理人：叶俊龙，男，该单位法务。

申请人李沛霖与被申请人广东谱思营销服务有限公司关于工资和经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李沛霖和被申请人的委托代理人叶俊龙到庭参加庭审。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2月18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2024年1月1日至2024年1月9日拖欠的工资6666.67元；二、被申请人支付申请人解除劳

动合同的经济补偿 25000 元。

被申请人辩称：一、我单位已于 2024 年 2 月 21 日支付申请人 2024 年 1 月工资 5618.37 元，后于 2024 年 3 月发工资日补发 1149.43 元，故申请人要求支付工资的请求不成立；二、我单位与申请人解除劳动合同合乎法律规定，申请人在试用期被证明不符合录用条件，未能完全达到招聘岗位创意总监的工作要求，没有表现出创意总监应有的沟通水平，且试用期内多次迟到、旷工，严重违反我单位《员工手册》等规章制度规定；三、申请人清楚知晓录用条件及我单位规章制度，申请人签署了《录用条件确认书》《新员工入职须知》《员工入职流程确认书》等，并仔细查阅、签名确认了《员工手册》等规章制度，基于申请人的工作状况及考勤情况，我单位认为申请人不符合录用条件及严重违反我单位规章制度确有依据，作出解除劳动合同的决定符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，无需支付经济补偿金；四、申请人 2023 年 11 月获得优秀员工奖与被辞退无关，申请人 2023 年 10 月入职我单位后，确实为设计项目付出了辛勤工作，我单位也认可其对待工作的努力及埋头苦干精神，故提出表扬也有鼓励之意，但申请人的岗位是创意设计部管理岗位，要求不仅限于埋头苦干，也不能掩盖其沟通能力欠佳及考勤违纪的事实，有功必奖有过必罚是我单位的一贯理念，不能混为一谈。

本委查明事实及认定情况

一、关于2024年1月工资问题。申请人确认被申请人已足额支付其2024年1月1日至2024年1月9日的工资。故本委对申请人该项请求不予支持。

二、关于解除劳动合同的经济补偿问题。本委查明：申请人2023年10月7日入职被申请人任创意总监，双方签订了书面劳动合同，约定合同期限为3年，试用期为2023年10月7日至2024年1月6日，录用条件包括“未违反甲方（被申请人）任何劳动纪律或任何规章制度”，工作时间为10时至18时30分，中间休息1.5小时，每周工作5天，需要通过打卡机和企业微信考勤，加班有调休并计发加班补贴；2023年11月，被申请人将包括申请人在内的4名员工评选为当月优秀员工，给予每人500元奖励及通报表扬；2023年11月底、12月初，被申请人曾口头提醒申请人考勤问题；2024年1月9日，被申请人向申请人送达《解除劳动合同通知书》，告知申请人，因其在试用期内被证明不符合录用条件及严重违反单位的规章制度，与其解除劳动合同。申请人主张：其入职被申请人后出色完成工作，2023年11月还被被申请人评选为当月优秀员工，给予表扬和500元奖金；被申请人并未严格执行考勤制度，且被申请人的打卡机经常将其加班至第二天的下班打卡时间错计为上班迟到。被申请人主张：其单位不存在将加班后的下班打卡错计为上班迟到的打卡时间的情况，如确如申请人所述，申请人完全可以和人事进行沟通；其单位在申请人入职时已通过让申请人签署《录用条件确认书》

《新员工入职须知》《员工入职流程确认书》及阅读《员工手册》等方式向申请人明确及强调考勤纪律，且其单位也已通过口头方式温柔提醒，但申请人仍在试用期间就出现严重违反劳动纪律的情况。申请人提供了微信聊天记录拟证明被申请人对其出勤及工作状态予以认可、其符合被申请人的录用条件、其2023年12月18日14时左右的迟到打卡实为其从2023年12月17日11时左右开始加班的结束时间，以及2024年1月7日被申请人的人事总监与其约谈转正事宜，侧面说明其满足录用条件，被申请人实际是因降薪转正没有与其协商一致而与其解除劳动合同。微信聊天记录显示，2023年11月17日申请人给被申请人人事总监发送消息：“这部分扣掉的有稍微详细点的说明吗，我好以后注意点”，同时发送截图显示“应扣事假3448.27”，被申请人人事总监回复：“你这个是不满全月扣掉的，日常考勤没啥问题”，申请人回复：“哦哦哦那还行，加班多了不知到底迟到没迟到，不满月是指压了几天吗，不太懂”，对方回复：“国庆的三天法定假日，你还没入职”；2023年12月17日14时31日至2023年12月18日14时21分，申请人与被申请人设计组长通过微信断续沟通工作问题；2024年1月7日，申请人向被申请人人事总监发送消息：“miya，周末复盘和思考了下，我接受不了再次降薪，本来就降薪进来，再降就是对自己的一种否定啦”，对方回复：“所以当时我也是从我个人意愿来说，是希望你能留下来，我还有挺欣赏你的个人能力的。不过公司层面的决定，我是左右

不了。”申请人回复：“尊重公司决定，那现在情况是不接受降薪的话公司准备辞退我是么？”对方回复：“你不接受降薪，但是公司又不能给到你当时要求的数，所以总不能让你一直委屈在这儿的，我觉得”，2024年1月8日，被申请人人事总监向申请人发消息：“你的工资谈不上去了，我去沟通过”，申请人回复：“所以怎么处理啊”，对方回复“如果你同意1.8w就继续做，如果真的不能同意，我们也不能勉强你接受这个工资留下来啊”，申请人回复：“那就是公司准备辞退我了吧？我们怎么走流程？”对方回复：“你不同意我们协商的工资转正的话，那只能走离职流程了，这并不是辞退”。被申请人对上述证据的真实性均不确认，并表示，申请人2023年10月因迟到分钟数没有超过200分钟，故按其单位《员工手册》规定不予扣罚工资，但2023年11月、12月申请人单月累计迟到时间均超过200分钟，故有扣罚相应工资，且其单位每月发放工资条给申请人，申请人知悉其存在因违反出勤纪律而被扣罚工资的情况；其单位规章制度明确规定以打卡记录作为考勤的依据，确有因公造成缺卡或错打卡的可与人事进行沟通或走特别审批流程，但申请人在职期间并未就其所称错打卡的情况提出异议。**被申请人提供了《员工手册》《员工入职流程确认书》《录用条件确认书》《录用条件告知书签收单》**、申请人2023年10月至2024年1月的考勤核算明细表和工资表等证据拟证明申请人明确知悉自身岗位的录用条件及其单位的考勤制度，却公然严重违反考勤制度、不符合录

用条件。其中，《员工手册》载明“每人每月有 200 分钟的迟到或早退豁免时限，但仅限于单次在 120 分钟以内的情况”“月累计 201 分钟至 250 分钟内，属一级违规，按 0.5 天缺勤处理；月累计 251 分钟至 300 分钟内，属二级违规，按 1 天缺勤处理；月累计 301 分钟至 350 分钟内，属三级违规，按 1.5 天缺勤处理，月累计 401 分钟至 450 分钟内，属五级违规，按 2.5 天缺勤处理；月累计 451 分钟至 500 分钟内，属六级违规，按 3 天缺勤处理；累计 500 分钟以上，属七级违规，按缺勤 3.5 天处理，该级属严重违纪”“当月如确实有因公或紧急任务而造成的缺卡，可走特别审批流程”等，并有关于当日延长工作时间、次日可相应推迟上班时间等具体规定；《员工入职流程确认书》显示申请人 2023 年 10 月 7 日已签名确认阅读了《员工手册》；《录用条件确认书》载申请人在劳动期内有任一违纪行为并达到一般过失或以上级别的（具体依据《员工手册》等），视为不符合该工作岗位的录用条件；《录用条件告知书签收单》显示申请人 2023 年 10 月 7 日签名确认收到并知悉《录用条件确认书》全部内容，并同意按被申请人的录用条件执行；申请人 2023 年 10 月至 2024 年 1 月的考勤核算明细表显示申请人 2023 年 10 月累计迟到 155 分钟（实际 207 分钟）、2023 年 11 月累计迟到 468 分钟（实际 500 分钟）、2023 年 12 月累计迟到 871 分钟（实际 921 分钟），以上各月均无事假记录，其中 2023 年 12 月 17 日（周日）11 时 22 分打上班卡、2023 年 12 月 18 日（周一）14 时 01 分打上班卡（对

应迟到时长为 151 分钟)，经核对，该考勤核算明细表显示的申请人 2023 年 11 月 27 日上班迟到 131 分钟、11 月 30 日上班迟到 105 分钟，应按被申请人《员工手册》规定的延长工作时间后次日对应的弹性上班时间予以扣减，故申请人 2023 年 11 月累计迟到应计为 232 分钟（实际 264 分钟）；工资条显示其 2023 年 11 月应出勤天数为 21.75 天、计薪天数为 19.38 天、“应扣事假” 2724.14 元、实发 22004.16 元，2023 年 12 月应出勤天数为 21.75 天、计薪天数为 19 天、“应扣事假” 3160.92 元、实发 21027.58 元。申请人对《员工手册》《员工入职流程确认书》《录用条件告知书签收单》、2023 年 10 月至 2023 年 12 月考勤核算明细表及工资表显示的工资数额之真实性均予确认，确认其在入职时已阅读过《员工手册》及《录用条件告知书签收单》是其本人签名，但表示不记得有无阅读过《录用条件确认书》的内容，且《员工手册》规定“员工屡次触犯公司工作纪律、规章制度，公司将视情节轻重，分别给予书面警告处分，入职日起累计收三封警告信公司才可发解除劳动关系通知书与员工解除劳动关系并不给予任何补偿”，而其在职期间没有收到被申请人的书面警告，工资表的扣减工资项注明为“应扣事假”，不属于考勤违纪，且工资表中显示的计薪天数与考勤核算明细表中显示的其迟到时长也不对应，而在其存在考勤问题的情况下被申请人还将其评定为 2023 年 11 月优秀员工，因此其有理由相信其在职期间未违反被申请人的规章制度或被申请人从未严格执行《员工手

册》所述的规章制度，同时，其对《员工手册》的制定是否经过民主程序也表示质疑。**本委认为，首先**，申、被双方签订的劳动合同及申请人签收的《录用条件确认书》均已载明，申请人的录用条件之一为未违反被申请人的劳动纪律或规章制度，该项约定不违反法律、行政法规强制性规定。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、第十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条的规定，上述约定具有法律约束力。且申请人也确认其入职时已阅读过《员工手册》，知悉被申请人关于出勤纪律的规定。**其次**，按时上、下班是劳动者理应遵守的最基本的劳动纪律和职业道德，也是用人单位对劳动者履职行为最基本的要求。申请人提供的微信聊天记录表明，其2023年12月18日14时01分的上班打卡时间应为其2023年12月17日至2023年12月18日加班的下班时间，被申请人虽对上述聊天记录的真实性不确认，但未提供证据予以反驳或推翻，故本委对该证据予以采纳，将该时间对应的151分钟迟到时长应从申请人2023年12月考勤记录显示的“累计迟到871分钟（实际921分钟）”中予以扣减。但即便如此，申请人在短短3个月的试用期内，仍存在大量未按时出勤的情况。其中单次迟到60分钟以上的多达8次，最长一次迟到时长为175分钟，且单月累计迟到时长逐月增加，2023年12月更是累计迟到高达720分钟（实际770分钟）。此种高频次、长时间的迟到情形应当认定为严重违反劳动纪律，同时也已达到被申请人《员工手册》规定的严重违纪程度。**再次**，申请人2023

年11月、12月均因“应扣事假”被扣减工资3000元左右，而考勤记录显示申请人上述两月均未请休事假，申请人提供的微信聊天记录表明其2023年11月17日曾就2023年10月工资表中的“应扣事假”询问被申请人原因，故其理应知晓2023年11月及12月因迟到问题被扣减了工资，且申请人亦确认被申请人曾于2023年11月底、12月初口头提醒其考勤问题。被申请人综合各项表现将申请人评定为2023年11月优秀员工，并不意味着对申请人严重违反基本劳动纪律的行为丧失处理权，也不意味着已认定申请人符合录用条件，更不能成为申请人在此后可以延续该违纪行为的合法理由。申请人在知悉自己处于试用期，也知悉被申请人的出勤纪律和双方约定的录用条件之情况下，仍将严重违反基本劳动纪律的情形愈演愈烈。被申请人由此认为申请人不符合录用条件及严重违反规章制度，并因此与其解除劳动合同并无不当，符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条的规定。申请人要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、第十七条、第二十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 马煜逵

二〇二四年四月十八日

书 记 员 林伟仙