

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〕1031号

申请人：贾伟贤，男，汉族，1985年6月21日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：陈云朋，男，广东安仁律师事务所律师。

被申请人：中国平安人寿保险股份有限公司广州电话销售中心，经营场所：广州市海珠区新港东路618号、620号；会展南一路1号、3号201房自编号202单元、401房自编号405单元、501房。

负责人：王成，男，该单位总经理。

委托代理人：詹鸿斌，男，广东南方福瑞德律师事务所律师。

委托代理人：赖友婷，女，广东南方福瑞德律师事务所律师。

申请人贾伟贤与被申请人中国平安人寿保险股份有限公司广州电话销售中心关于病假工资、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。申请人的委托代理人陈云朋和被申请人的委托代理人詹鸿斌、赖友婷到庭参加庭审。本案现

已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 12 月 20 日向本委申请仲裁，于 2024 年 1 月 2 日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人向申请人支付 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日病假工资 9992.92 元；二、被申请人向申请人支付违法辞退的经济赔偿金 750446.7 元；三、被申请人归还申请人工作电脑内个人文件。

被申请人辩称：一、我单位不同意申请人要求支付 2023 年 11 月 1 日至 11 月 30 日病假工资的仲裁请求。我单位已向申请人支付 11 月 1 日的病假工资，对于申请人主张的其他病假，我单位作为用人单位，合法管理自治权应得到保护，当公司对劳动者的病假合理怀疑时，我单位对申请人的病假申请享有审核的权利，以维护我单位的正常生产秩序，申请人拒不配合我单位指令前往指定医院进行拍片证明，未按规定请病假等行为应认定为旷工，无需向其支付 11 月 1 日以外的病假工资。二、我单位不同意向申请人支付违法辞退的赔偿金。申请人自 2023 年 7 月起由他人代打卡，虚假考勤，并以多种理由休事病假，甚至申请离职，申请人长期不到岗，导致无法正常开展工作。2023 年 11 月 2 日，我单位向申请人送达《事实确认书》，告知其公司的调查情况。2023 年 11 月 20 日，我单位向申请人送达《违

规违纪处罚决定通知书》，处罚形式为解除合同，申诉期为 3 天。申诉期满后，经征询工会意见，我单位于 2023 年 11 月 24 日向申请人送达《解除劳动合同通知书》，解除了与申请人的劳动关系。申请人虚假考勤及旷工的行为，既违反了我单位制定的管理制度，也违反了双方签订的劳动合同，我单位作为用人单位有权与申请人解除劳动关系，不属于违法解除劳动合同的情形，且申请人已主动申请离职，故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于法无据，请求驳回其请求。三、申请人申请书中所述内容与事实不符。根据公司相关规定，我单位可根据考核结果对申请人降职降级降薪。申请人作为部经理，考核周期为半年度考核，未达到维持条件则逐级降级，持经理 1 级条件则降至晋升部经理前主管职级。我单位依照公司制度对申请人进行考核，申请人被降职系因其未能达到考核标准，并不是我单位故意将其降职。申请人被降为主管后，其在部门经理多次与申请人沟通团队分配事宜，但申请人以去医院为由需请假或未回复经理微信，且申请人自 2023 年 7 月起很少到岗。申请人除连续多日未到岗外，还分别于 2023 年 9 月 26 日、10 月 4 日通过微信向公司副总经理提出离职，并于 2023 年 10 月 8 日通过邮件正式向副总经理申请离职，当天即获得领导的邮件审批同意。但申请人申请离职后一直未按公司要求在系统上提交离职审批手续，且以各种理由长达一个多月不返岗。我单位多次催促申请人返岗办理离职手续，并向其送达《关于

尽快回司办理离职手续的催告函》，但申请人一直不予配合。申请人在2023年6月至8月面试集团其他公司的线下网络经理，因不满集团其他公司提供的主管职等而未入职，其未能按照计划就职集团其他公司后，抱着离职的心态，有计划地以各种理由请假、休假甚至旷工，导致工作无法正常开展。申请人主动离职后又反悔，其所述我单位架空申请人，以逼迫其离职，是为获取赔偿金而故意歪曲事实。四、我单位不同意申请人主张的月平均工资标准。申请人离职前十二个月的平均工资为12634.63元。五、因申请人在2023年7月至8月期间由他人代打卡，虚假考勤，经核算，需补扣申请人考勤扣款4485元，我单位已实际扣款719.08元，收入仍欠余款3765.92元。除考勤扣款调整外，我单位代申请人垫付了年金810元，五险一金12027.8元，工会费24.18元，申请人还欠处罚欠款558.82元，提奖欠款4800.87元及协解欠款1535.03元，上述共计23522.62元。申请人应向我单位返还该款项。六、请求驳回申请人要求我单位归还其工作电脑内个人文件的请求。根据公司相关规定，使用公司电脑只能进行与公司业务相关的工作，不得用于私人十五，且该指引已进行公示，申请人电脑中不应存在个人文件，我单位亦不存在扣押其个人文件的行为。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法辞退赔偿金问题。申、被双方均确认申请人

于2009年2月23日入职被申请人处，从事销售业务，离职前担任主管，工作需要考勤，双方签订了劳动合同。申请人主张被申请人于2023年11月24日正式辞退申请人，实际上开除申请人的理由是自身人员架构调整，以申请人存在代打卡为由企图规避因违法辞退申请人需要支付的赔偿金，而申请人在被申请人所陈述的代打卡的时间都是有在公司工作和向直属部门领导请假，完全没有必要指示他人去代打卡。申请人提供了《违规违纪处罚决定通知书》《事实确认书》《解除劳动合同通知书》等证据拟证明其主张。被申请人则主张其因申请人严重违纪而与申请人解除劳动合同，属合法解除。另，被申请人答辩意见中陈述申请人分别于2023年9月26日、10月4日通过微信向公司副总经理提出离职，并于2023年10月8日通过邮件正式向副总经理申请离职，当天即获得领导的邮件审批同意。被申请人提供了《关于违规事实确认催告函》、电子邮件截图等证据拟证明被申请人的主张。经查，电子邮件截图显示申请人通过电子邮件向“李某（寿险广州电话销售中心）”发送以下内容：“尊敬的领导好：本人现向公司提出离职申请，感谢公司和领导们这些年的帮助与照顾，愿广分在领导的带领下越做越好，再创高峰，感恩。”“李某（寿险广州电话销售中心）”对此回复：“原则上支持员工的选择，离职流程需根据公司制度要求进行推进，离职最终时间待公司流程走完核完”。本委认为，根据《中华人民共和国民法典》第四百六十九条的规定，以电子邮件方

式能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为书面形式，而本案中申请人在2023年10月8日通过电子邮件方式向被申请人的管理人员提出离职，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定的劳动者以书面形式通知用人单位解除劳动合同的情形。虽被申请人主张申请人分别于2023年9月26日、10月4日通过微信提出离职，但被申请人并未提供证据证明该主张，故本委认定申请人提出解除劳动合同意思表示的时间为2023年10月8日。根据本案查明，虽被申请人对申请人的离职申请审批同意，但从被申请人仍催促申请人返岗及未办理离职手续的情形看出，双方对申请人的具体离职时间并未达成一致，而根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条的规定，申请人提前三十日以书面形式通知被申请人，可以解除劳动合同，故本委推定申请人与被申请人的劳动关系截止至2023年11月7日已解除。解除权系以一方单方作出的意思表示到达另一方即生效，故申请人向被申请人作出解除劳动合同的意思表示已产生解除劳动合同的法律效力，被申请人在2023年11月24日作出解除劳动合同通知的事后行为不改变劳动合同已解除的法律事实。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，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定的情形，也不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的可以支付经济补偿的情形，故本委对其该仲裁请求不予支持。

二、关于病假工资问题。申请人主张其按照三甲医院医生的医嘱遵守公司规章制度进行病假申请，但被申请人在其休病假结束后直接以其疾病严重程度未达休息标准为由拒绝申请人病假，将其病假期间按旷工处理，拒不支付病假期间工资，被申请人应当支付病假工资。被申请人主张申请人身体表现无任何不适，亦未向被申请人提交休假建议书，结合申请人提交的病假材料，申请人仅进行门诊检查，无需服药，远远达不到不能上班的程度，故被申请人对申请人的2023年11月2日至3日病假申请不予批准，其后申请人又申请休2023年11月6日至10日的病假，被申请人对申请人病假材料的真实性提出合理怀疑，遂委派员工前往申请人就诊的医院调查，值班医生认为申请人并未达到不能返岗工作的程度，故被申请人不批准病假申请。经查，请假系统审批截图显示申请人2023年10月23日至2023年11月1日的病假申请获得批准，2023年11月2日至3日、11月6日至10日的病假申请已被拒绝，申请人对该请假系统审批截图的真实性予以确认；《寿险线上营销事业部业务序列人员日常管理办法（2021版）》第三十六条载明“病假（连续请假超过1天）……以上假类均实行两级审批……且中心有权要求员工提供相关证明材料原件”；2023年11月6日的广州市荔湾区骨伤科医院影像科MR检查报告单载明“检查印象：1.L4/5、L5/S1椎间盘轻度膨出；2.腰椎退行性病变”；2023年11月6日的广州市荔湾区骨伤科医院伤病假建议书载明“中

医诊断 腰痹（气滞证） 西医诊断 腰背痛”；申请人并未提交11月2日至3日的医院病历或医院的伤病假建议；双方均确认被申请人已为申请人缴纳2023年11月社会保险及公积金，社会保险个人费用为2743.68元，公积金个人费用为3758元。本委认为，如前文所述，本委已认定申请人与被申请人的劳动关系存续期间截止于2023年11月7日，故申请人主张2023年11月8日至2023年11月30日期间的病假工资无法律依据及事实依据，本委不予支持。至于2023年11月2日至3日、11月6日至7日的病假，本委认为申请人并未达到不能返岗工作的程度，故被申请人作为有用工管理权的用人单位对申请人该病假申请的拒绝并无不妥，另，2023年11月4日、5日是周六日，故申请人主张的2023年11月2日至2023年11月7日期间的病假工资，本委不予支持。根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十，故被申请人应支付申请人2023年11月1日病假工资84.6元（ $2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 1 \text{天} \times 80\%$ ），又根据《中华人民共和国社会保险法》第六十条规定，职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，故抵销被申请人为申请人代扣代缴的社会保险费及公积金数额后，被申请人已超额支付了申请人2023年11月1日病假工资，本委对申请人请求的2023年11月1日病假工资不予支持。

三、关于返还工作电脑内个人文件问题。申请人称其要求

被申请人返还的个人文件是其工作过程中为了更好地工作而储存的辅助工作文件，属于其个人知识产权及数据。被申请人主张其单位不存在扣押申请人个人文件的行为。本委认为，申请人并未能向本委提供具体的文件目录、文件名称或文件类型，且未提供任何初步证据或线索以证明被申请人处存在申请人的个人文件，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据，《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条、第四十六条、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，《中华人民共和国社会保险法》第六十条，《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，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 李政辉

二〇二四年三月四日

书 记 员 王嘉南