

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〕3242 号

申请人：周星言，女，汉族，1997 年 11 月 9 日出生，住址：哈尔滨市香坊区。

被申请人：广州美特斯邦威服装有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约 30 号之六 301、302、303、304。

法定代表人：张小英，该单位总经理。

委托代理人：梅莉，女，该单位的员工。

委托代理人：刘雁萍，女，该单位的员工。

申请人周星言与被申请人广州美特斯邦威服装有限公司关于赔偿金、工资差额的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周星言和被申请人的委托代理人梅莉、刘雁萍到庭参加诉讼。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 5 月 10 日向本委申请仲裁，于 2024 年 5 月 24 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 15291 元；二、被申请人

支付申请人2024年4月1日至2024年4月30日的考勤工资差额140元。

被申请人辩称：申请人属于直播运营岗，因工作特性需不定时进行直播，故我单位采取排班制考勤，每月月底在飞书上发布考勤排班表，员工按排班安排出勤，经核实申请人2024年1月迟到22次、2月迟到6次及早退6次、3月迟到9次及早退8次、4月迟到6次及早退4次、5月迟到2次，在申请人入职时，我单位已通过邮件方式告知申请人考勤制度，办理手续时亦宣读了考勤要求，工作群也多次提醒按排班出勤，但申请人仍不顾规则，多次无故迟到等，已严重违反公司制度，我单位有权解除劳动关系。我单位原计划提前3天与申请人友好协商解除劳动合同，给予申请人6000元的补偿，但申请人不同意，要求我单位支付赔偿金，双方未能协商一致，申请人于2024年5月7日擅自删除代运营抖音企业号的所有数据并未告知任何人，导致帐号投放模型异常，对我单位造成损失，我单位保留追究申请人损失赔偿的责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人于2023年12月11日入职被申请人，任职直播运营，月工资为固定工资12000元+绩效工资3000元+车补500元，实行每周5天、每天8小时工作制。申请人主张被申请人无故扣其2024年4月工资140元。

申请人举证有 2024 年 4 月工资条，该工资条载明考勤扣款为 140 元。被申请人对申请人举证的工资条予以确认，并主张申请人系根据其单位的排班表出勤，申请人工作期间多次迟到早退，其部门主管有口头要求申请人改正，申请人 2024 年 4 月有 10 次打卡记录与排班表载明不一致，根据考勤制度有 3 次豁免机会，剩余 7 次按 20 元/次进行扣发工资，故其单位扣发申请人 2024 年 4 月考勤工资 140 元。被申请人举证有排班表、考勤记录拟证明申请人 2024 年 4 月的出勤情况，申请人对该些证据均不予确认，并称其上班时间跟随直播情况而定，只需每天上班满 8 小时即可，在职期间被申请人从未提及其考勤存在问题或对其作出处理，其往月均可获得全勤工资。另查，申请人提供经被申请人确认的工资条载明申请人 2024 年 1 月至 3 月的考勤扣款均为 0 元。再查，被申请人于 2024 年 5 月 7 日与申请人进行离职沟通，其中提及的离职理由为公司业务发展可能不适合申请人，且公司业绩不好。本委认为，首先，排班表系预先设定的时间表，而实际出勤可能会根据当下工作需要、特殊情况的处置而作出调整，故排班表的时间可能与实际出勤存在出入，因此，实际考勤情况与排班表的不一致并不必然反映劳动者存在迟到、早退或旷工情形。其次，被申请人虽称申请人在职期间每月均存在迟到、早退的情形，其中 2024 年 1 月份甚至迟到达 22 次之多，按常理，如若被申请人要求申请人严格按排班表进行考勤，并据此考勤结果核发申请人的工资，即被申请

人对于申请人严重的迟到早退行为不可能视而不见，必然会行使其单位的用工管理权，对申请人进行考勤扣款或对申请人考勤问题作出处理，但据查明，被申请人往月并没有对申请人进行考勤扣款，亦未有证据证明被申请人有就考勤问题对申请人作出处理，甚至在沟通离职事项时亦未提及此问题，此举明显不符合一般企业用工管理常理，故被申请人关于申请人存在严重迟到、早退问题的主张，难以令人信服，本委不予采纳，据此本委认定被申请人扣发申请人考勤工资的理据不充分。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2024年4月1日至4月30日的工资差额140元。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人以申请人在试用期内因严重违反公司《考勤管理制度 201702 V1》内7.2考勤管理的相关制度规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项的规定与申请人解除劳动合同。申请人主张被申请人违法解除劳动合同，应支付赔偿金。被申请人则主张基于申请人存在多次无故迟到、早退，记为旷工，严重违反规章制度，其单位据此与申请人解除劳动合同，属于合法解除。另查，申请人提供经被申请人确认的工资条载明申请人2024年1月至4月的应发工资依次为15425元、15164元、15284元、15210元。本委认为，本委已在上文认定被申请人关于申请人存在严重迟到、早退行为的主张不成立，在被申请人未有其他证据证明申请人存在旷工的情形下，被申请人的解除决定缺乏依据，

属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金15305.75元[(15425元+15164元+15284元+15210元+140元)÷4个月×0.5个月×2倍]。现申请人仅要求被申请人支付其15291元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

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，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）》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2024年4月1日至4月30日的工资差额140元；

二、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合同的赔偿金15291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 梁炜珊

二〇二四年六月二十七日

书 记 员 陈柳萍