

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〕1543号

申请人：徐志鹏，男，汉族，1992年8月11日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：何诗茁，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：刘旭明，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区龙凤街道综合保障中心，住所：广州市海珠区工业大道北60号。

法定代表人：毕伟明。

委托代理人：伦志澄，男，广州市海珠区龙凤街道办事处四级高级主办。

委托代理人：何文颖，女，广东卓信律师事务所律师。

申请人徐志鹏与被申请人广州市海珠区龙凤街道综合保障中心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。申请人的委托代理人刘旭明和被申请人的委托代理人伦志澄、何文颖到庭参加诉讼。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 1 月 10 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医疗补助费 32313.54 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 102326.21 元。

被申请人辩称：申请人多次旷工、迟到、早退行为严重违反我单位的多项规章制度，我单位依法与申请人解除劳动关系，不应承担赔偿金。医疗补助费不适用申请人的解除情形。此外，申请人 2019 年 4 月 30 日前任职劳动监察协管员公益性岗位期间的工作年限不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定及支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人于 2014 年 9 月 15 日入职，先后与广州市海珠区劳动保障监察大队、广州市海珠区人力资源和社会保障局、广州市海珠区人民政府龙凤街道办事处、广州市海珠区龙凤街道综合保障中心签订劳动合同，其中申请人与广州市海珠区人民政府龙凤街道办事处签订的两期劳动合同期限自 2019 年 5 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止，与广州市海珠区龙凤街道综合保障中心签订的劳动合同期限自 2022 年 1 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止；广州市海珠区人力资源和社会保障局（甲方）、广州市海珠区人民政府龙凤街道办事处（丙方）

与申请人（乙方）于2019年4月28日签署《协议书》，三方约定甲乙双方劳动合同于2019年4月30日终止/解除，由丙方承接乙方在甲方处的工作年限（4年7个月16天）；广州市海珠区人民政府龙凤街道办事处（甲方）、广州市海珠区龙凤街道综合保障中心（丙方）与申请人（乙方）于2021年12月31日签署《协议书》，三方约定甲乙双方劳动合同于2021年12月31日解除，由丙方承接乙方在甲方处的工作年限（含乙方在广州市海珠区人力资源和社会保障局的工作年限）。被申请人提供的《龙凤街道工作人员请休假管理制度》第二条第（二）项请休假审批的第1点规定“必须执行‘先申请，后休假’的原则，请休假须提前3个工作日以上按规定办理审批手续……因紧急事项临时请休假的，要及时口头报告，并于返回岗位后3个工作日内补办请休假手续……凡不按规定办理请休假手续的以旷工处理”，第三条第（五）项迟到、早退的工资计发规定“迟到或早退超过30分钟者，按旷工半天处理……一年迟到、早退累计10次及以上，均属于严重违反单位规章制度行为，年度考核不能评为称职”，第四条旷工处理规定“一年累计旷工3天（含3天）以上，由街纪检进行警告处理；连续旷工15天，或一年累计旷工达30天，均属于严重违反单位规章制度行为。合同制人员依据《劳动法》、《劳动合同法》相关规定解除劳动合同”。被申请人提供的《龙凤街道工作纪律管理办法》第二条第（二）项规定“以下行为，视为严重违反单位规章制度和劳动纪律”，

其中第1点规定“迟到、早退、旷工累计次数（天数）达到请休假制度规定的最高限次（详见街道制定的请休假制度）”，第4点规定“工作中存在弄虚作假或消极怠工、严重失职等行为……”。被申请人提供的《龙凤街道雇员管理办法（修订稿）》第四条第（二）项日常管理的第3点规定“雇员必须遵守街道请休假制度、工作纪律管理办法等规章制度。如若发现有违反规章制度行为的，依据制度进行处理……”。被申请人提供的《关于在全街依托企业微信落实打卡考勤制度的工作方案》第七条规定“请休假申请必须执行‘先申请，后休假’的原则……凡不按规定办理请休假手续的以旷工处理”。除《关于在全街依托企业微信落实打卡考勤制度的工作方案》外，上述制度后附员工学习签名记录。申请人确认《关于在全街依托企业微信落实打卡考勤制度的工作方案》系以微信发布，亦确认上述制度中其的学习签名记录。

一、关于赔偿金问题。被申请人于2023年12月29日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人存在多次旷工、迟到、早退等行为，经多次提醒，仍不改正，严重违反《龙凤街道工作人员请休假管理制度》《龙凤街道工作纪律管理办法》的规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项及《中华人民共和国劳动法》第二十五条第（二）项规定，于2023年12月29日解除与申请人的劳动合同。被申请人主张，申请人在疫情防控重要时期，未经请假于2022年9月1日、2

日缺勤，严重违反规章制度，其单位找申请人谈话；2023年7月24日至8月2日申请人在未请假的情况下未到岗工作，至8月2日才向其单位补交就医证明，故按旷工处理，同时，其单位发现申请人的考勤反映其在上述期间准时打上、下班卡，涉嫌虚假考勤；在2023年8月9日至8月15日（8月12日、13日为休息日）期间工作日考勤检查中，发现申请人均未在办公场所，也未提交外勤或请休假申请，故按旷工处理，同时，申请人的考勤记录亦反映其在上述期间准时打上、下班卡，有伪造打卡记录的嫌疑。就上述主张，被申请人向本委举证如下：1.

《谈话提醒情况登记表》（两份），显示被申请人分别就申请人9月1日、2日在疫情防控期间未履行请假手续不到岗的问题，以及申请人于2023年8月2日补交7月25日（休息7天）病假单而未提交请休假审批表及向人事备案的问题，先后于2022年9月5日、2023年8月11日找申请人谈话，要求申请人遵守工作纪律和工作制度，谈话记录有申请人的签名。2. 疾病证明书及考勤记录，其中疾病证明书显示2023年7月25日申请人被诊断新型冠状病毒感染，需全休7天，考勤记录显示申请人在2023年7月25日至8月2日有上、下班打卡记录。3. 办公场所视频及考勤记录，其中办公场所视频显示2023年8月9日至8月15日期间在早上上班一小时内拍摄申请人工位，处于无人办公状态，考勤记录显示申请人在上述期间有上、下班打卡记录。4. 书面情况说明及考勤记录，其中书面情况说明显示

由执法办内勤熊某某、苏某出具，二人就 2023 年 8 月上级对劳监中队考勤检查情况进行说明，其中在 9 号、10 号、11 号、14 号、15 号的考勤检查时间内，在岗人员仅劳监中队队长彭某某一人，在 8 月 16 日 9:06 分的考勤检查，劳监中队办公室的门处于上锁状态，并声明考勤检查拍摄图片、视频真实，不存在剪辑、拼接情形，考勤记录显示申请人在上述期间有上、下班打卡记录。5. 调查笔录（四份），显示被调查人分别为四级高级主办伦某某，劳监中队雇员彭某某、邬某某，一级主任科员桂某某，四人就申请人的在岗情况反馈为抽查考勤不在岗、或经常不在办公室、或有时早上不在办公室、或上班经常迟到等。6.

《海珠区监委派出龙凤街道监察组关于加强龙凤街道综合执法办公室工作人员请休假管理的监察建议》（穗海龙监建[2023]1 号），显示海珠区监委派出龙凤街道监察组向龙凤街道综合执法办公室反馈在 2022 年 9 月 1 日至 2 日、2023 年 7 至 8 月多个工作日，雇员徐某某多次出现擅自离岗、未办理请休假手续的情况，提出监察建议，要求对相关工作人员进行严肃处理等。7.

《龙凤街道办事处机关工会关于解除徐志鹏同志劳动合同的会议纪要》（海龙工会纪[2023]7 号）及《关于回复〈关于征求与雇员徐志鹏解除劳动合同意见的函〉的函》，其中《龙凤街道办事处机关工会关于解除徐志鹏同志劳动合同的会议纪要》显示龙凤街道办事处机关工会委员会于 2023 年 12 月 29 日召开专项会议，一致同意龙凤街道综合保障中心与申请人解除劳动合同

的决定；《关于回复<关于征求与雇员徐志鹏解除劳动合同意见的函>的函》显示龙凤街道办事处机关工会于 2023 年 12 月 29 日作出同意上述解除决定的函。

对上述证据，申请人确认考勤记录、疾病证明书，不确认其他证据。申请人表示，其 2022 年 9 月 1 日、2 日系受疫情影响地铁停运无法上班，该情况其有告知当时的组长张某（已退休），该次事件被申请人已通过谈话提醒，并未确定为旷工行为，况且事隔一年多，依据仲裁时效的规定，被申请人不应将该次事件作为解除事由；7 月 25 日至 7 月 31 日其因感染新冠在家休息，期间有通过手机远程办公，被申请人系知悉该情况的，也没有因此扣发其工资；至于考勤检查其不在办公室，其工作需要出外勤处理投诉，出外勤前有告知组长，并未规定外勤需在系统或向街道办报备，其外勤工作在辖区内，如被申请人需要找其，其系可以马上回到办公室的。经查，申请人与广州市海珠区劳动保障监察大队、广州市海珠区人力资源和社会保障局签订的劳动合同均约定，申请人的工作岗位为劳动保障监察协管员（按照《中华人民共和国就业促进法》、《就业服务与就业管理规定》、《广州市公益性岗位申报和安置困难群体就业实施办法》等法律法规的规定，经区就业服务部门审批，确定申请人的岗位为公益性岗位）；申请人在海珠区劳动保障监察综合执法大队于 2018 年 9 月 6 日发出的劳动合同续订告知书签名确认知悉其所任职的劳动保障监察协管员属于公益性岗位，不适

用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。被申请人据此主张 2014 年 9 月 15 日至 2019 年 4 月 30 月期间不应纳入申请人计算经济补偿的工作年限。申请人则以被申请人未能提供就业部门关于公益性岗位的审批文件，主张上述期间应纳入连续计算赔偿金的工作年限。另，申、被双方确认申请人离职前 12 个月的平均工资为 5385.59 元。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案被申请人主张申请人的旷工、迟到、早退的行为，未达被申请人规章制度规定一年累计违纪行为次数或天数即可解除的情形，被申请人主张申请人涉嫌虚假考勤，有关情况亦未经调查核实，故被申请人据以解除与申请人劳动合同的依据不充分，因此，申请人请求赔偿金，本委予以支持。又，劳动保障监察协管员符合公益性岗位设立的条件，且申请人在与案外单位建立劳动关系期间，案外单位已通过劳动合同及续订劳动合同告知书向申请人进行岗位性质的告知，申请人知悉并确认其所任职的劳动监察协管员为公益性岗位，不适用劳动合同法有关支付经济补偿的规定，无证据显示申请人对此曾提出异议，故申请人主张被申请人计发其赔偿金的工作年限自 2014 年 9 月 15 日起连续计算，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人赔偿金 53855.9 元（5385.59 元/月

×5个月×2倍)。

二、关于医疗补助费问题。申请人提供出院通知书、出院小结、诊断证明书，拟证明其于2023年11月19日入院、于2023年12月7日出院、出院医嘱建议全休三个月，并依据劳部发[1996]354号文件有关规定，主张6个月医疗补助费。本委认为，申请人本案主张医疗补助费并不符合《劳动部办公厅关于对劳部发[1996]354号文件有关问题解释的通知》（劳办发[1997]18号）第二条规定的情形，因此，申请人请求医疗补助费，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》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，《劳动部办公厅关于对劳部发[1996]354号文件有关问题解释的通知》（劳办发[1997]18号）第二条之规定，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赔偿金53855.9元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二四年三月二十六日

书 记 员 易恬宇