

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〕2877号

申请人：刘帝湖，男，汉族，1984年11月2日出生，住址：广东省吴川市。

委托代理人：李勇，男，广东港新律师事务所律师。

被申请人：广州市海社联劳务有限公司，住所：广州市海珠区润田街19号1006室。

法定代表人：陈志华，该单位总经理。

委托代理人：林慧銮，男，该单位员工。

申请人刘帝湖与被申请人广州市海社联劳务有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘帝湖和被申请人的委托代理人林慧銮到庭参加庭审。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4月10日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金89498.64元。

被申请人辩称：申请人从2023年2月16日起一直旷工，

我单位于2023年3月24日、2023年3月28日、2023年3月30日分别向申请人邮寄《上班通知书》，三次均因拒收被退回，申请人已严重违纪，我单位于2023年4月10日将该情况通知工会，工会同意解除后，我单位于2023年4月12日向申请人邮寄解除通知书，申请人签收，我单位因此解除劳动合同，无需支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人由被申请人派遣到中国邮政集团公司广东省广州邮区中心局（以下简称“用工单位”）从事司机岗位工作，双方于2017年12月10日签订无固定期限劳动合同，合同右上角有“本人已熟知公司的各项规章制度，本人已收到劳动合同壹份”，乙方落款处有“刘帝湖”字样手写签名；被申请人为申请人缴纳社会保险至2023年3月，申请人2021年9月底之后未再上班。2023年4月13日申请人收到被申请人邮寄的《解除劳动合同通知书》，被申请人以申请人从2023年2月16日起连续旷工，其单位向申请人三次邮寄《上班通知书》后申请人仍缺勤，根据《员工手册》规定，申请人已连续旷工超过五天为由，对申请人作违纪解除劳动合同处理，并于2023年4月12日解除与申请人之间的劳动关系。申请人主张其2021年9月底前有向领导冯某某请病假并填写了书面的请假单放在冯某某桌面并拍照发给其，但发送记录已找不到了，2021年10月至2023年3

月被申请人仍每月发放底薪。被申请人主张用工单位向其单位提供《关于省内运输班员工刘帝湖情况的报告》显示2023年2月15日用工单位多次要求申请人到岗，申请人未到岗履行工作职责，故其单位于2023年3月24日、3月27日、3月28日向申请人身份证住址邮寄上班通知书，均因拒收被退回后，其单位于2023年4月11日向申请人邮寄《解除劳动合同通知书》，4月13日申请人签收。申请人向本委提供短信记录显示，2023年2月15日申请人向用工单位发送短信称用工单位违规超负荷安排工作，导致其身体不适，要求用工单位赔偿损失36万元，最好写辞退书。对方回复收到；2023年3月20日用工单位短信询问申请人考虑得怎么样，什么时候能到岗，还是希望可以跟申请人面谈，申请人不回去，已算长期旷工了。申请人回复已将其诉愿发给对方，同意了其可以马上过去。被申请人对短信记录不确认。被申请人向本委提供《关于省内运输班员工刘帝湖情况的报告》、《员工手册》、邮件快递单、邮件轨迹予以证明其上述主张，其中，《关于省内运输班员工刘帝湖情况的报告》中主要情况显示2023年春节后申请人因个人原因未到岗履行工作职责，2023年2月15日用工单位两次致电申请人，申请人表示因个人原因仍无法到岗，亦未说明具体原因，也已重复告知申请人不到岗履行岗位职责，将视为旷工，达到规定旷工天数将按照规定流程解除劳动合同，之后收到申请人上述短信后联系申请人，申请人表示不给到其赔偿方案就不会回单位，用工单位告知申请人搞错劳动

关系主体，让其及时回单位报到面谈，2023年2月22日前反馈，申请人至今未到岗。《员工手册》考勤制度第四节4.2.3.1显示员工当年连续旷工（或视为旷工）超过五天或一年内累计旷工超过十五天的，可对员工作严重违纪解除劳动合同处理。申请人确认《关于省内运输班员工刘帝湖情况的报告》、邮件快递单、邮件轨迹，对《员工手册》不予确认。本委认为，劳动关系项下，劳动者受用人单位的管理，劳动力受用人单位的支配，劳动者负有向用人单位提供劳动的义务。本案中，申请人2021年9月开始休病假，即使按照申请人自述已向用工单位提交病假申请，结合申请人工作年限和实际休假时长，申请人休病假时间已超过其应享有的医疗期，在用工单位要求申请人返岗上班，申请人未提供证据证明其存在可继续休假的情形下，申请人应当返岗，但在2023年2月15日、3月20日用工单位催促申请人返岗上班并告知不到岗将视为旷工，达到一定天数后将可能解除劳动关系的情况下，申请人以个人原因为由不到岗，在被申请人向其邮寄三次上班通知书，均被拒收后仍未返岗，被申请人已履行用人单位的监督管理义务，申请人的行为已属于旷工，严重违反劳动纪律，被申请人依此解除与申请人之间的劳动关系，应属合法，故申请人要求被申请人支付解除劳动关系赔偿金的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条,《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条,《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:

驳回申请人的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年六月十八日

书 记 员 易恬宇