

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案终字〔2024〕4442-1号

申请人：王某丽，女，汉族，1975年1月22日出生，住址：河南省平舆县。

委托代理人：林红，女，广东永得盛律师事务所律师。

委托代理人：郑思齐，女，广东永得盛律师事务所实习人员。

被申请人：广州市海珠区某双语学校，住所：广州市海珠区。

法定代表人：杨某鑫，该单位理事长。

委托代理人：丁某云，女，该单位党支部书记。

委托代理人：刘某，女，该单位人事职员。

申请人王某丽与被申请人广州市海珠区某双语学校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林红和被申请人的委托代理人丁某云、刘某到庭参加诉讼。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7月25日向本委申请仲裁、于2024年8月29日申请变更及增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 35774.34 元；
二、被申请人支付申请人 2024 年暑假七、八月份的带薪休假工资 26912.66 元。申请人本案共提出三项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人经常性周五下午旷工，引起老师们非常大的反感及争议，我单位约谈申请人并提供相关事实记录，鉴于申请人多次违反劳动纪律并造成非常恶劣的影响，建议申请人自动离职并由我单位给予一个月经济补偿金，故不存在违法解除；二、申请人的工资结构为：基本工资+课时工资+岗位工资+绩效工资+补贴，我单位已于 2024 年 7 月 15 日与申请人解除劳动合同，申请人 2024 年 7 月工资为 9290.76 元，已于 2024 年 8 月 15 日支付成功，不存在 2024 年 8 月工资。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人于 2023 年 8 月 28 日入职被申请人任初中语文老师，双方签订了书面劳动合同，约定每周工作 5 天；2024 年 7 月 16 日，被申请人通过企业微信向申请人发送《解除劳动合同通知书》，载申请人因合同期内工作严重违反学校考核管理办法，2024 年 7 月 15 日已通知申请人解除劳动合同。

一、关于解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张：工作日下班时间为 17 时 40 分，周五下午下班没有明确规定，一般忙完就可以离校，特别是端午节，被申请人告知忙完就可以离校，其仅

有少数缺勤情况，但并没有造成多大不良影响，且被申请人还向其发放了全勤奖，说明被申请人对其缺勤情况时知悉并默认的，其也不存在不按要求完成任务、不服从工作安排和玩忽职守的情形，且被申请人对其缺勤情况并未进行批评教育。被申请人主张：申请人经常早退、旷工，属于玩忽职守，导致其所带毕业班排名靠后；其单位想与申请人协商解决并愿意支付经济补偿，但申请人不同意。申请人提供、经被申请人确认真实性的 2024 年 2 月至 2024 年 6 月工资条显示，申请人 2024 年 2 月应出勤 18 天、实际出勤 10.5 天、计发全勤奖 100 元，2024 年 3 月应出勤 21 天、实际出勤 21 天、计发全勤奖 200 元，2024 年 4 月应出勤 22 天、实际出勤 22 天、计发全勤奖 200 元，2024 年 5 月应出勤 21 天、实际出勤 17 天、无计发全勤奖，2024 年 6 月应出勤 19 天、实际出勤 19 天、计发全勤奖 200 元。被申请人提供了《员工/事务沟通记录表》《人事部通知王某丽 6 月 3 次周五下班打卡考勤的问题说明》、微信聊天记录等证据，拟证明申请人存在考勤纪律问题。其中，《员工/事务沟通记录表》显示，2024 年 7 月 13 日被申请人的校办主任和人事主管与申请人就 2024 年 5 月至 7 月初申请人多次出现未到规定离校时间驾车离开学校的情况进行沟通，申请人表示 2024 年 5 月 24 日其已与杨校长报备公开课后离校，2024 年 6 月 7 日是因杨校长在职工会上指引端午节前忙完个人工作后可以提前离校以免堵车，该表“沟通人员签名”处有申请人姓名字样签名，后附申请人驾驶的车辆离开停车场的

时间及相关统计表，显示车牌号为粤 R****Q 的车辆 2024 年 5 月 20 日（周一）14 时 58 分离开停车场、2024 年 5 月 24（周五）日 15 时 19 分离开停车场、2024 年 5 月 31（周五）日 16 时 21 分离开停车场、2024 年 6 月 7 日（周五）15 时 13 分离开停车场、2024 年 6 月 14 日（周五）15 时 08 分离开停车场、2024 年 6 月 21 日（周五）15 时 25 分离开停车场、2024 年 6 月 28 日（周五）16 时 25 分离开停车场、2024 年 7 月 5 日（周五）考勤查岗发现申请人 15 时 15 分离开，该表左下角有申请人姓名字样签名，日期为 2024 年 7 月 13 日；《人事部通知王某丽 6 月 3 次周五下班打卡考勤的问题说明》载 6 月 7 日下午三点半离校的原因是在 5 月的员工大会上校长有明确指示，上完课忙完自己的事情就可以提前回家过节，免得堵车，6 月 14 日及 6 月 21 日下午三点半离校的原因是五月份新冠后身体需要调理，医院调理身体的教授一号难求，去就诊最好的不影响工作的前提下的选择是上完周五下午 3 点的课会给级长打过招呼之后（排除级长出去教研不在学校）掐着点争取在下班前去找调理的教授，落款处有申请人姓名字样签名；微信聊天记录显示 2024 年 5 月 23 日，申请人向“杨某”（被申请人的校长）发消息：“明天下午 3.30 我约了广州中医药大学一个教授调理身体，我上完课接着评课，如果接着评课就赶不过医院那里。”2024 年 6 月 14 日申请人向“许医生（1 号）”发消息：“许医生，下午我上完一节课 3 点下课，过去大概 4 点，能不能给问诊的女孩子说一下别排那么长的队？”申请

人对上述证据的真实性均予确认，但表示其车辆的进出记录仅能说明该车辆进出学校的时间，无法说明当时的驾驶员就是其本人，亦存在他人驾驶车辆的可能；校领导在会上提到周五下午全校老师均可提前下班，虽无文件也无证据证明，但大部分老师都会在4点左右离校，是学校允许这种情况发生，导致其存在周五下午提前离校的情形；其提前离校是因为身体不适，且有向校长请假，并完成工作后离校的，不存在旷工的情形和违反考勤纪律的问题；即便其存在提前离校的情况，但被申请人从未向其提及，亦未告知其会有何种惩罚措施、未对其进行批评教育，也没有公示告知考勤制度，直到2024年7月13日才向其提及早退问题，一提及就直接要求其离职，给予最严厉的措施，此种辞退行为有违公平正义，严重违反了相关法律规定，严重侵害了申请人的合法权益。**本委认为，第一**，申请人的车辆由申请人驾驶符合常情，现申请人虽主张该车辆存在他人驾驶的可能以及学校允许周五下午提前离校且大部分老师都提前离校，但并未提供证据证明其上述主张，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对申请人上述主张不予采纳。**第二**，申请人虽主张其提前离校有向校长请假并在完成工作后离校，不存在旷工和违反考勤纪律的情形，但其2024年5月23日与“杨某”（被申请人的校长）的微信聊天记录显示，其仅系告诉“杨某”若其明天上完课接着评课就无法赶去医院那里，并未体现出其请假的意思，而申请人在未获得“杨某”许可

其次日提前离校的情况下仍然于2024年5月24日15时19分离校，且从该聊天记录可以看出，申请人上完课后原本还需要“评课”，并非上完课就已经完成全部工作，而其要赶去医院就无法完成“评课”工作。由此可见，申请人上述主张缺乏事实依据，故本委不予采纳。**第三**，从申请人的工资条可以看出，被申请人是根据应出勤天数与实际出勤天数的情况计发全勤奖，故全勤奖的计发并不意味着被申请人默许申请人早退。而工资条恰恰能反映出申请人早退时并未履行请假手续。**第四**，按时上、下班是常识性的基本劳动纪律。学高为师，身正为范，申请人作为人民教师，应当严于律己、以身作则，自觉遵守基本劳动纪律，为学生树立良好的学习榜样。而申请人在2024年5月20日至2024年7月5日不足两个月的时间内就出现8次早退，累计早退时长1036分钟，次均早退超过2小时，且本案无证据表明申请人对此履行了请假手续。上述情形应当被认定为严重违反劳动纪律。被申请人因此与申请人解除劳动合同符合《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其违法解除劳动合同关系的赔偿金缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张：其最后工作日为2024年7月12日；被申请人已向其发放2024年7月上半月工资8861.68元，但根据《中华人民共和国教师法》第七条规定，其已完成本学期教学任务，应当有7月下半月和8月带薪休假工资，故被申请人欠发其2024年7月和8月工资共计26912.66元(其月均工

资 17887.17 元/月×2 个月-8861.68 元)。被申请人主张：申请人 2024 年 7 月带语文课 24 节、早读课 3 节，按其薪资标准核算其该月工资为 9290.76 元，代扣个税后实发 8861.68 元，其单位不欠发申请人 2024 年 7 月和 8 月工资。本委认为，申请人确认被申请人已向其计发 2024 年 7 月上半月工资，而双方劳动合同已于 2024 年 7 月 16 日解除，故申请人请求 2024 年 7 月下半月工资和 8 月工资缺乏事实依据，本委不予支持。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕4442-2 号仲裁裁决书。

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争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

驳回申请人关于违法解除劳动关系赔偿金和工资的仲裁请求。

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。

仲 裁 员 马煜逵

二〇二四年九月二十四日

书 记 员 林伟仙