

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〔2025〕912号

申请人：李某婷，女，汉族，2001年3月18日出生，住址：广东省阳春市。

被申请人：广州某某网络技术有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：余某伟，该单位执行董事及经理。

委托代理人：龙某文，女，该单位员工。

委托代理人：钟某捷，女，该单位员工。

申请人李某婷与被申请人广州某某技术有限公司关于赔偿金、工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李某婷和被申请人的委托代理人龙某文到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月20日向本委申请仲裁，申请人请求：

- 一、被申请人支付申请人解除劳动合同的赔偿金6333.34元；
- 二、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月27

日医疗期待遇工资 669.52 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 8 日至 2024 年 10 月 31 日工资差额 1350.72 元。

被申请人辩称，一、针对违法解除赔偿金。申请人离职前月平均工资应为税前 4810.8 元。申请人 2024 年 10 月 18 日至 11 月 16 日病假申请获批，假期届满后未按时返岗，在我单位 HR 提醒后，申请人于 11 月 21 日发起 11 月 17 日至 12 月 3 日的病假申请，但随附的病假资料中存有多处可疑点：（1）申请人首次提交的病假单，是由急诊科医生开具的为期 30 天的骨科专科疾病休假证明，超过一般病休证明期限且诊断医师与诊断专业领域不匹配。（2）一般而言，急诊科处理此类病例后会建议病人转诊骨科，但申请人并无相关转诊记录，更甚在 30 天病休期限届满后才临时挂普通外科复诊，意图先取得病休证明，又因该次病休建议时间较短再次就医以获取病休证明，最终申请人在二次病假申请时提交了两份诊断处理意见、病假建议休息天数不一致的病假材料。（3）当我单位质疑申请人病情时，申请人补充提供的二次复查结果 DX 影像描述“未见明显骨折折线显示”。（4）申请人向上级谎称病情严重已进行石膏固定，但实际上并无接受治疗。基于上述疑点，我单位根据《骑士集团员工手册》规定要求申请人到指定医院复查，然申请人拒不配合。根据劳动部门《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》的规定，我单位通过 AI 检索、向专业医生咨询等方式了解申请人“未见明显骨折折线显示”DX 影像结果，认为申请人

在病休 1 个月后其骨折已基本愈合，且申请人工作岗位不需要外勤或长时间站立，该病情理应不影响其通勤工作。因此，我单位未批准申请人的二次病假申请并向其下发《限期返岗通过书》，但申请人仍拒不返岗。鉴于申请人存有两起旷工情形：

(1) 2024 年 7 月 30 日仅有一次有效打卡时间，且无任何提前报备或有效假勤审批，计旷工 1 天。(2) 2024 年 11 月 18 日至 11 月 21 日缺勤，计旷工 4 天。我单位向申请人出具了《严重书面警告通知》并再次提醒申请人限期返岗复工，但申请人仍不到岗构成第 3 次旷工行为，我单位据此向其出具第二次严重书面警告通知并根据《骑士集团员工手册》关于“一年内累计严重书面警告达二次”的规定解除双方劳动关系。我单位已将《骑士集团员工手册》向申请人宣导及供其签收，申请人签收即代表其已充分知悉和理解该制度内容，该制度对申请人具备约束力。综上，我单位依据员工手册解除双方劳动关系符合《劳动合同法》第三十九条的规定，属于合法解除，不应支付赔偿金。二、针对 2024 年 11 月 1 日至 11 月 27 日医疗期待遇工资。申请人 2024 年 7 月 8 日入职我单位处，10 月 8 日转正，11 月 27 日离职。根据双方约定，申请人 11 月 1 日至 11 月 16 日病假期间工资按照广州市最低工资标准 80% 发放，即 963.81 元。2024 年 11 月 17 日至 12 月 3 日申请人病假申请未获批且未返岗，故该期间按旷工处理，不计发相应薪资，扣除申请人 11 月个人社保费用 547.24 元及公积金费用 504 元，申请人尚

欠我单位已垫付费用 87.43 元。三、针对 2024 年 7 月 8 日至 10 月 31 日工资差额。我单位已足额支付申请人上述期间薪资，具体差额来源以及计算过程以附件附表为准。恳请仲裁委依法驳回申请人全部请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2024 年 11 月工资差额问题。经查，申请人于 2024 年 7 月 8 日入职被申请人处任媒介专员，双方签订了期限从 2024 年 7 月 8 日至 2027 年 7 月 7 日的劳动合同。申请人于 2024 年 10 月 13 日受伤，诊断为跟骨骨折，需要全休 30 天（2024 年 10 月 17 日至 11 月 16 日），有广东省第二人民医院出具的《诊断证明书》《病假单》为证。2024 年 11 月 18 日（周一工作日）申请人没有上班及请假，至 11 月 21 日，被申请人告知申请人截至当日已旷工 3 天，申请人抱歉其忘记申请，随后通过办公系统提交 2024 年 11 月 17 日至 12 月 3 日的病假申请和中山市人民医院就诊材料，包括 2024 年 11 月 15 日的 DX 影像报告，载有“未见明显骨折线显示”等内容；门诊疾病诊断证明书（科室：普外四科），显示诊断为跟骨骨折，医嘱及建议为定期门诊复诊，建议给予病假：2024 年 11 月 15 日至 11 月 22 日；2024 年 11 月 19 日门诊疾病诊断证明书（科室：南部院区），显示诊断为跟骨骨折，医嘱及建议为逐渐负重活动，休息 2 周，1 月后复查，不适随诊，建议给予病假：2024 年 11 月 19 日至 12

月3日。被申请人收到上述材料后表示对申请人病情有疑问，要求申请人前往中山大学附属第三医院（骨科）复诊，在11月24日前提供复诊医疗凭证，否则不能通过病假申请，申请人向对方表示其受伤后已回中山的家休养及办理了临时异地医保，因11月15日预约不上骨科医生，所以先在普通外科复查拍片，11月19日再次在骨科复诊。被申请人坚持要求申请人按其单位要求复诊，又表示需要申请人承担前往广州复诊产生的交通费和诊疗费，申请人不接受被申请人提出的要求。上述查明事实有微信记录为证。随后，被申请人依次于2024年11月24日向申请人发出《限期返岗通知书》，要求申请人11月25日返岗，于11月26日发出《严重书面警告通知书》，告知申请人因7月30日、11月18日至11月21日旷工两次，作出严重书面警告处罚，于11月27日发出《严重书面警告通知书》，告知申请人11月25日至11月27日未到岗，属于第3次旷工，作出第二次严重书面警告处罚，并在同日发出《解除劳动关系通知书》，以申请人一年内累计严重书面警告达二次为由，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条及其单位《骑士集团员工手册》的规定，自即日起解除双方劳动关系。被申请人没有发放申请人2024年11月工资，该月实际已产生个人社保费用547.24元和公积金费用504元。另查，经本委通过中华人民共和国国家卫生健康委员会全国医疗机构查询，申请人先后就诊的广东省第二人民医院、中山市人民医院以及被申请人

指定申请人复诊的中山大学附属第三医院均属于经批准的三级医院。本委认为，结合本案查明的事实和证据，申请人在2024年11月16日第一次病假申请期满后未及时向被申请人提出再次病假申请，确有疏忽不当，但申请人已在被申请人提醒下即时补交复诊材料，从复诊材料可见，申请人在11月15日已经就医复诊，不存在因被催告上班而通过就医获取病假凭证的动机，且申请人对其分别在11月15日和11月19日短时间连续两次就医行为作出了比较合理的解释，现有查明的诊断证明材料证明医嘱建议申请人休息1至2周，申请人提出2024年11月17日至12月3日的病假申请，属于在医嘱建议的范围内。被申请人对申请人的病情存疑，主张申请人DX影像结果“未见明显骨折折线显示”，但申请人是否已达到可完全进行正常活动的程度，及结合申请人身体素质作出的治疗休养方案等属于医生判断专业范畴，而非被申请人仅单凭DX影像、人工智能搜索、网络问诊等便可作出判定。结合申请人的受伤情形属于脚部骨折，申请人向被申请人申请病假的期限，未超出社会大众一般观念能接受的范畴，且申请人的病情诊断结果以及医嘱建议均由三级医院作出，在没有充分有效证据证实申请人谎报病情，以及申请人已告知在异地治疗休养的情形下，被申请人要求申请人到广州指定医院接受再次检查，欠缺充分的必要性。综上，申请人有诊断证明材料证明其病假申请的合理性，被申请人以申请人不配合接受再次检查为由对申请人2024年11月

17日至11月27日未上班的行为作旷工处理，缺乏依据，本委不予采纳，被申请人应支付申请人上述期间病假待遇。经计算，被申请人应支付申请人2024年11月的工资（已扣减代扣代缴费用）556.12元（ $2300\text{元} \times 80\% \div 21.75\text{天} \times 19\text{天} - 547.24\text{元} - 504\text{元}$ ）。

二、关于2024年7月至10月工资差额问题。经查，双方签订的劳动合同约定申请人试用期至2024年10月7日止。申请人每天工作时间为9时30分至12时30分，14时至18时30分，合计7.5小时，每周工作5天，试用期月工资为基本工资5040元+绩效工资（每月完成合作10个达人， $1260\text{元} \times \text{绩效系数}$ ）+交通补贴200元/月+通讯补贴100元，试用期满后月工资调整为基本工资5600元+绩效工资（每月完成合作10个达人， $1400\text{元} \times \text{绩效系数}$ ）+交通补贴200元+通讯补贴100元。被申请人通过办公系统送达申请人每月工资条。被申请人《骑士集团员工手册BUC-2023001-1.0》中规定如下内容：下班时间在20时30分（以打卡时间为准）之后获得餐费补贴，补贴标准为30元/人。结合双方诉辩意见及工资条，查明如下事实：对于7月工资，申请人该月绩效系数为1，7月30日缺（打）卡无补卡，被申请人按实际出勤天数折算绩效工资，按7月30日旷工1天扣除工资273.91元；对于9月工资，申请人该月绩效系数为0.7，9月18日上午、9月30日下午请事假（合计1天），迟到34分钟（94分钟扣除免责60分钟后），被申请人扣除事

假工资 301.74 元和迟到工资 21.31 元。对于 10 月工资，申请人该月绩效系数为 0.23，10 月 14 日至 10 月 17 日请事假（共 4 天），被申请人从 10 月 8 日起按转正工资标准计算申请人工资，扣除事假工资 1007.52 元。7 月至 10 月每月扣除“关爱基金”10 元、代扣代缴公积金 504 元。申请人 7 月 26 日、9 月 3 日、9 月 18 日缺卡后补卡，考勤表显示该 3 天下班打卡时间均达到 20 时 30 分，被申请人没有发放该 3 天加班餐补。申请人主张被申请人应支付如下工资差额：1. 7 月绩效工资应按全额发放；2. 补发 7 月 30 日工资；3. 补发 7 月 26 日、9 月 3 日、9 月 18 日加班餐补；4. 返还 9 月事假工资和迟到工资及 10 月多扣的工资；5. 返还 7 月至 10 月的“关爱基金”10 元/月；6. 10 月 1 日起按转正工资标准支付工资差额；7. 10 月起公积金应当调整为 560 元/月。被申请人主张按照员工手册规定，补卡即不满勤，不满勤不享有加班餐补，缺卡未补卡属于旷工，申请人每月收到工资条后从未向其单位提出异议；关爱基金管理办法已通过 OA 系统公示，申请人没有按该办法规定向其单位申请不加入基金。本委认为，针对双方上述 7 点工资争议，第一，工资系劳动者提供劳动的对价，双方约定申请人月工资标准（包含基本工资、绩效工资等）对应申请人整月正常工作时间提供的劳动，被申请人按申请人 2024 年 7 月实际出勤天数核发该月工资，并无不当，申请人要求被申请人支付 2024 年 7 月全额绩效工资，本委不予支持；第二，被申请人作为用人单位，拥有

法律赋予制定劳动规章制度的权利以及用工管理权利，但应在符合法律法规范畴内进行。工资系劳动者提供劳动的对价，职工已实际提供劳动的，用人单位应当足额支付劳动报酬。对于职工未遵守用人单位打卡规则的，应采取合理的行政措施予以约束或批评警告，在缺乏证据证实申请人确因未出勤导致缺卡的情况下，被申请人作旷工处理，缺乏依据，本委不予采纳，被申请人应支付申请人2024年7月30日工资273.91元；第三，申请人7月26日、9月3日、9月18日缺卡后补卡，属于被申请人对申请人行为的追认，现申请人该3天符合被申请人员工手册规定发放加班餐补的条件，被申请人应支付该3天加班餐补90元（30元×3天）。第四，经计算，申请人2024年9月事假工资应为286.07元 $[(5040\text{元}+1260\text{元}\times 0.7+200\text{元}+100\text{元})\div 21.75\text{天}\times 1\text{天}]$ ，被申请人应返还申请人2024年9月多扣的事假工资15.67元（301.74元-286.07元），被申请人扣除申请人2024年9月迟到工资及10月事假工资，未超出本委核算金额，被申请人无需支付申请人工资差额；第五、被申请人设立的“关爱基金”项目不属于法律法规规定用人单位代扣代缴费用，申请人不同意上交该基金且没有证据证明申请人已享受该基金的相关福利，故申请人要求被申请人返还2024年7月至10月工资中扣除的40元（10元×4个月），本委予以支持；第六、双方劳动合同明确约定申请人试用期至2024年10月7日止，在双方没有达成一致意见的情形下，申请人要求被

申请人自 2024 年 10 月 1 日起按转正工资计发工资差额，缺乏依据，本委不予支持；第七，被申请人 2024 年 10 月不存在多扣申请人公积金的情形，无需补发申请人多扣除的工资。综上，被申请人应支付申请人 2024 年 7 月至 2024 年 10 月工资差额 419.58 元（273.91 元+90 元+15.67 元+40 元）。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，被申请人核算申请人 2024 年 7 月至 10 月应得工资依次为 5366.53 元、6650 元、5866.15 元、3199.73 元、933.81 元。本委认为，据本委上述查明及认定情况，本委对被申请人关于申请人 2024 年 7 月 30 日、11 月 17 日至 11 月 27 日旷工的主张不予采纳，故被申请人据上述主张对申请人作出的两次《严重书面警告通知书》以及解除决定，缺乏事实和法律依据，应属违法解除。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违法解除劳动合同赔偿金 5148.43 元〔（5366.53 元+6650 元+5866.15 元+3199.73 元+933.81 元+419.58 元+556.12 元+547.24 元+504 元）÷4.67 个月×0.5 个月×2 倍〕。

裁决结果

本案经调解无效。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，《广东

省工资支付条例》第二十四条、第二十五条之规定，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11月的工资（已扣减代扣代缴费用）556.12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2024年7月至2024年10月工资差额419.58元；

三、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赔偿金5148.43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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年三月七日

书 记 员 林伟仙