

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕16280 号

申请人：邵朋委，男，汉族，1973 年 12 月 9 日出生，住址：河南省郟县。

被申请人：豪波安全科技有限公司，住址：浙江省杭州市临平区。

法定代表人：姜波，该公司总经理。

委托代理人：汪小影，女，该公司员工。

委托代理人：邓正能，男，该公司员工。

案由：解除劳动合同争议。

申请人邵朋委诉被申请人豪波安全科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人邵朋委、被申请人委托代理人汪小影参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 6000 元。

本案相关情况

双方当事人无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2022 年 6 月 10 日。

二、工作岗位：保安。

三、签订劳动合同情况：申请人与被申请人有签订书面劳动合同，期限为三年。

四、工资情况：申请人试用期内工资为 5500 元/月，三个月后为 6000 元/月；被申请人通过银行转账形式发放工资；申请人离职前的平均工资为 5500 元/月。

五、考勤形式：钉钉打卡考勤。

六、最后工作日：2022 年 7 月 29 日。

七、解除劳动关系情况：2022 年 8 月 18 日，被申请人人事文员葛小琴通过钉钉系统向申请人发出辞退通知书，双方劳动关系解除。

八、申请仲裁日期：2022 年 9 月 23 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

关于解除劳动关系问题。申请人主张其最后工作日为 2022 年 7 月 29 日，公司经理邓正能口头通知辞退，告知其违反公司安保条例第十条，让其办理工作交接，交回工作服及工号牌。2022 年 8 月 18 日，公司向其发出《辞退通知书》，以其旷工为由解除双方劳动关系。申请人提供微信聊天记录、辞退通知书等为证。微信聊天记录显示申请人于 2022 年 7 月 29 日晚被移出两个工作群，2022 年 8 月 1 日其向公司人事文员葛小琴阐述事情经过，并提出希望葛小琴转给上级领导部门，同时表达自己希望继续在公司上班的意愿；2022 年 8 月 8 日葛小琴要求其补离职流程。辞退通知书显示

申请人自 2022 年 8 月 1 日起无故旷工达 17 天，严重违反公司的规章制度，公司决定将其辞退，双方劳动关系于 2022 年 8 月 18 日解除。被申请人对上述证据的真实性、合法性予以确认，对关联性不予确认，认为不能证明公司 2022 年 7 月 29 日将其辞退。庭审时，被申请人主张依据双方签订的劳动合同第六条规定，申请人存在旷工行为，公司有权单方解除劳动合同，无需支付经济补偿金。被申请人提供申请人的劳动合同、2022 年 8 月的考勤记录佐证。

本委认为，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。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）》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。申请人主张被其经理于 2022 年 7 月 29 日辞退，提供微信记录为证。该记录可佐证被申请人员工邓正能（亦为本案代理人）2022 年 7 月 29 日将其移除工作群，而申请人 2022 年 8 月 1 日晚亦向公司人事文员葛小琴陈述事情经过。被申请人主张申请人 2022 年 8 月 1 日起旷工，但其作为用人单位，负用工管理职能，如员工存在未按时上班情形，理应进行催告督促其

返岗，被申请人未能举证证实其履行该职责。而 2022 年 8 月 1 日，申请人确已与公司文员陈述事情经过并要求转领导部门，表达希望继续上班意愿，在未有回复后，公司文员 2022 年 8 月 8 日要求其补离职流程，可知申请人并非存在旷工的主观恶意性。申请人作为劳动者，已完成基本的举证义务，结合其证据及其庭审陈述，可以互相印证并形成较完整的证据链，证明力较强，可信度较高，本委对其于 2022 年 7 月 29 日被上级经理口头辞退的主张予以采信。相反，在申请人于微信中表达希望继续上班的意愿，被申请人未举证予以回复，也未举证证实 2022 年 8 月 1 日申请人所陈述的事件中，申请人存有过错。被申请人在 2022 年 8 月 8 日要求申请人补离职流程后又于 2022 年 8 月 18 日发出辞退通知，以申请人旷工达 17 天，严重违反劳动纪律为由解除双方劳动关系，该解除行为依据不充分。通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认为被申请人解除申请人劳动关系的行为事实和法律依据不充分，属于违法解除劳动关系的行为，其应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定，承担违法解除劳动关系的赔偿责任。根据申请人的工作年限及工资标准进行核算，被申请人应当支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 5500 元（计算公式：5500 元/月 × 0.5 个月 × 2 倍）。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定,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,裁决如下:

一、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关系的赔偿金 5500 元;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决,可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的,可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：徐 跃 敏

二〇二三年一月十九日

书 记 员：杨 杰 钦