**证据及相关说明**

**仲裁请求1：**

**请求裁决被申请人支付申请人2018年1月 至 2018年4月被恶意扣除的工资合计19095元;**

1. 在2018年1月之前，申请人所有工资均按合同工资15000元/月+工龄工资200元/月计算，但2018年1月开始在未有任何相关说明的前提下，将合同月工资15000变为9600岗位工资+900补贴+4500绩效工资，具体见下图：

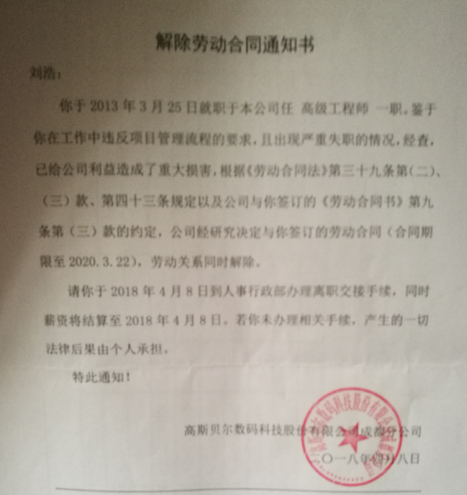
申请人当月绩效系数仅为0.5，相关领导及薪酬专员未对扣除工资进行说明，而根据1月份经领导确认后的工作周报总结及计划其结果系数为1.0，根据绩效1.0表明该期间申请人工作相关要求是达到领导认可，符合相应工作要求的，其绩效工资的扣除属于恶意扣薪；

1. 而2018年2月申请人合同月工资15000变为岗位工资5840+津贴1660+绩效工资7500，本月绩效系数为0，相关领导及薪酬专员未对扣除工资进行说明，同时2月份第一周经过领导确认后的工作周报总结及计划其结果系数为1.0，工作符合公司要求，随后春节放假至22日，2月23日春节后正式上班，申请人因疏忽导致文档丢失, 按照被申请人的员工守则, 这种情况只能扣500 ~ 1000元。因此2月扣除绩效工资7500元属于恶意扣薪；
2. 2018年3月28日前，被申请人未为申请人安排相应工作，同时也未有相应领导和部门对申请人沟通当前出现情况，3月28日，人事及领导沟通需要待岗至行政部，其后申请人虽不认可但还是积极配合被申请人安排，3月28日-4月8日离职期间根据被申请人要求按时到岗，积极学习相应规章制度。因此该期间也不应扣除申请人绩效工资。
3. 关于原有研发项目暂停原因：申请人严格遵守与被申请人之间入职时签订的保密协议，谨记其对所研发项目和资料有保密管理的义务，2018年2月10-22日春节放假，期间公司无保安留守等安保措施，为担心设备遗失资料泄露，申请人对新阶段所写部分文档进行加密管理，但因春节假期过长，春节后申请人忘记加密密码，致使部分最新文档丢失，但仅为文档丢失，代码并未丢失。文档丢失后，申请人积极处理，并力图通过微软的技术支撑，使其文档恢复至最新状态，但因被申请人所有软件均为盗版软件，微软技术不支撑，同时申请人也将忘记密码文档丢失事宜通过企业微信向其部门领导进行了汇报，经过被申请人内部相应专业评估，重新完善丢失文档需要7个工作日，但最后被申请人通知申请人该项目暂停。同时未对申请人沟通对于对此的相应处理。

**仲裁请求2：**

**请求裁决被申请人因单方面解除劳动合同而应支付申请人2n+1的经济补偿金183400元**

1、2018年4月8日，被申请人以申请人违反劳动合同法为由(具体见辞退通知书),将申请人进行辞退，未对申请人进行任何补偿，



而实际情况则是：

申请人于2017年10月接到高安EmmgTest项目开发任务，申请人首先向领导表明本人之前并无开发该项目所需的技能，领导表示此项目仅为公司内部使用的一个小工具，并不是一个重要的项目，其目的是让申请人通过这个项目学习CAS系统相关的知识, 为以后这方面的功能开发积累经验, 2017年12月28日成都分公司总经理马刚主持的项目清理的会议的录音可以证明以上说法。同时在制作本项目计划之初，申请人向被申请人提出需要完成该研发项目需要系列功能开发所需工具(详见《EmmgTest规格书.xls》之标准工作环境章节)，但最终被申请人仅为申请人提供了少量开发工具，计划中提到的重要工具如Windows 2008 Server、 Microsoft Visual Studio 2015， Microsoft Office 2007未提供；

在本研发项目中，项目进度在2017年12月28日已经和计划出现偏差，在项目清理会议上，成都分公司总经理马刚在会议中说过：项目进度出现偏差，项目负责人方林以及研发3部技术总监李洪钧应该负主要责任。 在项目会议之后，项目实际执行者仅申请人一人， 负责人方林几乎没有对该项目进行常规的日常管理和工作对接，包括上报公司研发进度等需要项目负责人对接的工作也是由申请人代为完成。

2017年12月28日项目清理会议上，申请人提出了新的项目计划，并得到了与会所有人的认可。申请人从2017年10月-2018年2月第一周所有的工作内容和工作进度从上报公司的周报可以明确表明，该工作内容和工作进度是符合公司要求的。但是，在工作进度正常的情况下，被申请人就开始对申请人恶意降薪20%。

2018年2月10-22日春节放假，申请人严格遵守与被申请人之间入职时签订的保密协议，谨记其对所研发项目和资料有保密管理的义务，期间公司无保安留守等安保措施，为担心设备遗失资料泄露，申请人对新阶段所写部分文档进行加密管理，但因春节假期过长，春节后申请人忘记加密密码，致使部分最新文档丢失，但仅为文档丢失，代码并未丢失。文档丢失后，申请人积极处理，并力图通过微软的技术支撑，使其文档恢复至最新状态，但因被申请人所有软件均为盗版软件，微软技术不支撑，同时申请人也将忘记密码文档丢失事件以口述形式向其部门领导进行了汇报。 部门领导得知文档丢失的情况后对此不闻不问，直到3月初，被申请人突然告知申请人将项目关闭。因为公司同类型的项目普安EmmgTest 并没有写类似的文档，申请人在部门领导不关心文档丢失的情况下， 将主要的精力用于写代码并没有花时间去补齐文档。申请人和部门领导有2次关于文档丢失的企业微信谈话, 一次是告知部门领导文档丢失的情况, 一次是部门领导通知申请人关闭项目, 这2次谈话的时间可以证明部门领导并没有对文档丢失的事情引起重视。 但是，申请人在待岗之初就被强行没收了电脑，企业微信的聊天记录只能由部门领导人提供。

3月1日-3月27日被申请人并无安排申请人任何相关工作，也未对丢失文档，项目暂停事件进行相关公开说明；仅3月8日直属领导私下暗示申请人主动离职，3月28日专业领导、直属领导联合人事对申请人进行谈话，并马上要求申请人到行政部门待岗，强制没收电脑等相关办公设备，人事面谈时表明需待岗2个月学习规章制度后再进行考核上岗，并于4月2日于全公司范围内对之前文档丢失事宜进行全公司通报批评，但清明节大假后4月8日人事临时通知申请人被无偿解聘。申请人以绩效考核0分为由，扣除申请人3月50%的工资。

申请人承认在遵守保密协议时对文档进行加密后因假期较长又忘记密码对部分最新文档造成丢失这一疏忽，但不认为这构成被申请人有权单方面无偿解除劳动合同的权利：

**关于严重失职：**

1. 申请人是因遵守与被申请人之间的保密协议，而对最新文件进行加密，并无其他违规违纪事宜，公司也未曾规定员工不能加密硬盘或文档；
2. 申请人仅丢失部分最新文档，但功能代码等全部未丢失，且事后申请人也曾找微软的技术部门，希望通过微软技术支撑恢复最新文档，但公司软件均为盗版软件，微软技术部门不提供恢复支持；查询《EmmgTest规格书.xls》可知完善丢失文档需7个工作日，如申请人利用平时及周末加班是可以再次缩短此文档恢复时间的；
3. 同时根据被申请人员工手册中奖励与处罚中清楚明确文档丢失严重者，需罚款500-1000，并记大过一次，并无无偿解聘的权利；
4. 申请人没有发布过任何规章制度规定文档提交的规则，也没有就文档提交流程对员工做过任何培训，却在事后面谈时指责申请人违反了公司文档提交的规章制度。这显然是莫须有的罪名。

**关于被申请人裁员：**

1. 被申请人自从2017年就已经开始大规模裁员。根据企业微信显示的信息， 2017年12月22日成都分公司员工人数167人， 2018年4月就只剩120人，这足以说明被申请人在大规模裁员；
2. 申请人曾和多名被裁的员工面谈过，没有人拿到过劳动法规定的补偿，说明被申请人一直没有按照劳动法的规定进行来处理裁员相关事宜。

**关于研发进度落后：**

1. 在本研发项目中申请人仅作为普通执行者，不是项目负责人，对整个项目进度落后等管理内容负次要责任，而项目负责人须对项目进度落后负主要责任；
2. 研发项目属于非量化工作，其计划预估工作量与实际工作量可能有较大偏差，因此造成计划完成时间与实际完成时间不吻合，根据被申请人公司研发三部2017， 2018周报可以看出，如2017年12月周报共计11个项目，其中延后和暂定项目7个占比63%，在研发项目中，项目时间延后属于工作中的正常现象；
3. 在研发项目最开始阶段，申请人提供了需要完成研发项目所需软件清单，但最终公司仅能提供少量软件进行项目研发，没有软件工具也是造成工作进度落后的主要原因之一；

**关于重大损失：**

1. 如果项目研发项目落后造成公司重大损失，但为何2017年10月-2018年2月第一周所有工作内容和工作进度都是正常符合公司要求的。 然后再2018年3月突然以文档丢失导致项目进度延后为由关闭项目， 如果项目重要， 不应该是加派1个人来加快项目进度吗。
2. 为何本研发项目至始至终都只有申请人一人，项目负责人不管不问？
3. 部门领导得知文档丢失的情况后对此不闻不问，直到3月初，被申请人突然告知申请人将要项目关闭。因为公司同类型的项目普安EmmgTest 并没有写类似的文档，申请人在部门领导不关心文档丢失的情况下， 将主要的精力用于写代码并没有花时间去补齐文档。 如果部门领导人在得知文档丢失后立即要求申请人重新完善文档，项目关闭前文档就已经补齐，项目还需要关闭吗？

**关于文件上传：**

1. 公司并未严格规定间隔多久时间需要将文件上传，同时也未有相应人员对文件上传进行检查和监督；
2. 项目负责人未对本研发项目进行常规日常管理，采用不管不问态度，未要求申请人将完成文件交由其审阅等。

3、关于通报批评上所有责任由申请人一人承担，而项目负责人与项目部门领导无相关责任，而本研发项目申请人仅为单一执行者，不负管理责任，所有责任由申请人承担这是否合理？

