

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〔2023〕1271 号

申请人：黄耀庆，男，汉族，1972年9月18日出生，住址：广西浦北县。

委托代理人：韩欣欣，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州鼎运餐饮有限公司，住所：广州市海珠区叠景路138号201、301房自编之一。

法定代表人：龙自力，该单位总经理。

委托代理人：黎斌，男，广东隽博律师事务所律师。

委托代理人：韩洛滨，女，广东隽博律师事务所律师。

申请人黄耀庆与被申请人广州鼎运餐饮有限公司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。申请人黄耀庆及其委托代理人韩欣欣和被申请人的委托代理人韩洛滨到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月4日向本委申请仲裁，于2023年3月2日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被

申请人支付申请人 2022 年 10 月工资 4667 元；二、被申请人支付申请人违法辞退经济赔偿 76500 元。

被申请人辩称：我单位不存在违法辞退申请人的情形。在双方的聊天记录中可看出，我单位在 2023 年 1 月 5 日通知申请人 2023 年 1 月 7 日回来搞卫生，2023 年 1 月 8 日复工，申请人是答应的，但 2023 年 1 月 7 日当天申请人只是领取了工资并未付出劳动，后来一直没有到岗复工，基于申请人没有通过请假程序无理由不到岗，不服从安排，故我单位在 2023 年 2 月 19 日通过电子邮件通知申请人在 2023 年 1 月 14 日解除劳动劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法辞退赔偿问题。申请人在被申请人处任职味部主管。申请人主张其于 2018 年 8 月 26 日入职，月工资标准为 8500 元。被申请人主张其单位负责人从 2022 年 9 月 13 日才开始接管其单位，故无法确定申请人的入职时间和工资标准。又查，被申请人因疫情封控从 2022 年 10 月 24 日开始停工，2023 年 1 月 8 日复工，申请人自停工后没有再上班。2023 年 2 月 19 日，被申请人以申请人自 2023 年 1 月 8 日后没有按通知要求到岗提供劳动视为自行辞职为由，通知申请人于 2023 年 1 月 14 日解除劳动关系。申请人主张因将近过年人手难找，故双方协商由被申请人另行找人顶替其（过年期间的）工作，让其元宵

节后找全人手再告知被申请人安排上班。被申请人主张申请人一直以人手不足不到岗，双方并无对申请人主张元宵节后上班达成一致意见，餐饮业在过年期间请假的可能性不大。经双方确认的微信记录显示，被申请人相关人员在2023年1月5日告知申请人回其单位签收工资，2023年1月8日上班复业，申请人回复好；2023年2月5日申请人告知对方人手已找到，询问何时上班，对方没有回应，2023年2月19日对方向申请人发送了解除劳动关系确认书。另查，申请人主张停工期间被申请人没有支付工资，其离职前十二个月月平均工资为8500元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对其主张负举证责任。申请人主张经双方协商，被申请人同意其元宵节后再安排上班，并提交了2023年2月5日其向被申请人询问上班具体时间的微信记录予以证明，申请人已履行初步举证责任。被申请人作为用工主体，在申请人提供劳动的过程中负有管理义务，若职工无故长时间拒绝到岗，用人单位应及时与职工核实情况并作出相应后果的提醒。据被申请人主张，申请人自2023年1月8日后一直拒绝到岗，然被申请人未能举证证明该主张，申请人所处味部主管岗位对被申请人的餐饮经营活动至关重要，若申请人明确表示拒绝到岗，被申请人应当即告知申请人不到岗后果，但被申请人在本案中并未举证证明其单位针对申请人拒绝到岗的行为履行了催告义务或作出解除决定。相反，距被申请人主张申请人拒绝到岗的

时间将近一个月后，申请人再次询问被申请人复工时间时，被申请人并没有任何回应，更未及时告知因申请人一直拒不上班于2023年1月14日已视为双方解除劳动关系，却直至2023年2月19日才通知申请人解除劳动关系，由此，被申请人主张申请人拒绝到岗的主张，缺乏依据。结合本案现有证据，考虑双方举证责任的分配，本委认为，申请人主张其基于双方协商的结果在2023年1月8日被申请人复业后暂未上班，更具可信性，本委予以采信。被申请人对申请人作出解除劳动关系的事由依据不足，该解除行为应属于违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。又根据《广东省劳动保障监察条例》第十四条以及《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，与申请人入职时间有关的用工管理台账及工资支付台账属于被申请人掌握保管的证据，现被申请人未能举证证明申请人的入职时间以及申请人离职前十二个月的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职时间、工资标准以及离职前十二个月的工资支付情况。经计算，申请人离职前十二个月工资总额为68850元，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金51637.5元（68850元÷12个月×4.5个月×2倍）。

二、关于工资问题。申请人庭审时确认其2022年10月工

资已结清，向本委申请撤回要求被申请人支付 2022 年 10 月工资的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

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关系赔偿金 51637.5 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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

二〇二三年四月二十四日

书 记 员 易恬宇