

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〕2469 号

申请人：杨诗琦，女，汉族，1995 年 1 月 31 日出生，住址：辽宁省抚顺市望花区。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区科普教育培训中心，住所：广州市海珠区昌岗东路 271 号六楼。

法定代表人：龙飞虎，该单位校长。

委托代理人：袁蔚，女，该单位员工。

申请人杨诗琦与被申请人广州市海珠区科普教育培训中心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。申请人杨诗琦及其委托代理人廖海燕和被申请人的委托代理人袁蔚到庭参加诉讼。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 4 月 21 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2019 年 2 月 24 日至 2023 年 1 月 12 日未休年休假工资 2162.23 元；二、被申请人支付申请

人违法解除劳动关系赔偿金 37622.72 元；三、被申请人向申请人出具解除劳动关系的证明。

被申请人辩称：一、不同意支付申请人未休年休假工资，我单位是教育行业，根据行业规律全校有统一的休年假时间，即每年春节超出国家规定假期天数的假期；二、申请人 2022 年期间绩效考核累计 4 次 D 级，期间我单位亦给予申请人多次机会进行调整改善，并安排申请人参加岗位业务培训，但申请人绩效考核仍然不达标，故我单位根据劳动合同及员工手册的相关规定，合法解除与申请人的劳动关系，无需向申请人支付经济补偿；三、我单位已于 2022 年 12 月 12 日向申请人出具《解除劳动关系通知书》，故我单位无需再重复出具解除劳动关系的证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金、解除劳动关系的证明问题。经查，申请人于 2019 年 2 月 24 日入职被申请人处，先后担任班主任和带班招生班主任，在职期间双方签订了两次劳动合同，被申请人于 2022 年 12 月 12 日向申请人发送了《解除劳动关系通知书》，通知书中载明“.....你从 2022 年 6 月至今累积绩效 D 级 3 次，绩效 C 级 2 次。经学校研究决定你目前能力不符合带班招生班主任的岗位要求，于 2022 年 12 月 12 日给你下发解除劳动关系通知书.....”等内容，申请人遂工作至 2023 年 1 月 12 日离职，

申请人离职前十二个月月平均工资为 4702.84 元。庭审中，被申请人主张其单位在申请人绩效考核不达标期间有对申请人进行培训，但未提供证据予以证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，被申请人主张申请人不符合岗位要求，其单位已经履行对申请人培训的法定责任，但并未提供相关证据予以证明，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委认为被申请人在未充分履行培训义务的前提下对申请人作出的解除行为不符合法定程序，应属违法。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关系赔偿金 37622.72 元（4702.84 元 × 4 个月 × 2 倍）。另，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具写明劳动合同期限、解除劳动合同日期、工作岗位、在本单位工作年限的解除劳动合同证明。本案中，被申请人向申请人出具的《解除劳动关系通知书》并不具备解除劳动合同证明的要素，故被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定中的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

二、关于年休假工资问题。申请人每年应休年休假天数为5天。被申请人主张申请人2019年度至2022年度的年休假已经休完，因其单位系于每年春节假期期间同时安排员工休年休假，申请人于2023年春节前已经离职，故申请人当年度不享有年休假。庭审中，申请人表示尚有2022年年度5天年休假未休，其余年度的年休假已休完。另查，申请人每周工作6天，被申请人系按照行业惯例安排员工于当年度春节假期期间休上年度年休假。本委认为，被申请人主张申请人2022年度的年休假已经休完，但根据被申请人安排员工休假休年休假的规律，结合申请人的离职时间，理应不存在申请人已休完2022年度年休假的可能性，故本委对被申请人该主张不予采纳。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年年度未休年休假工资1580.79元 $[4702.84 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 5 \text{天} \times 200\%]$ 。鉴于申请人在庭审中已明确除2022年年度外年休假均已休完，故申请人要求被申请人支付2019年年度至2021年年度及2023年年度年休假工资的仲裁请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，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违法解除劳动关系赔偿金 37622.72 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 2022 年度未休年休假工资 1580.79 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定中的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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 李 文 舒

二〇二三年六月十三日

书 记 员 冯 秋 敏