

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〕3296 号

申请人：李仰虹，女，汉族，1993 年 10 月 6 日出生，住址：广东省汕头市金平区。

被申请人：广东尚品营养健康管理科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 88 号之二十八 101 号。

法定代表人：陈涛。

委托代理人：李晓婕，女，该单位员工。

申请人李仰虹与被申请人广东尚品营养健康管理科技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。申请人李仰虹和被申请人的委托代理人李晓婕到庭参加庭审。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 6 月 19 日向本委申请仲裁，于 2023 年 7 月 18 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 30000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 5103.45 元；三、被

申请人支付申请人代通知金 10000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 2 日至 2022 年 6 月 1 日未签订书面劳动合同二倍工资 48000 元；五、被申请人补发申请人恶意辞退期间工资，包括 2023 年 6 月 16 日至仲裁裁决书作出期间损失折算成日薪资；六、被申请人支付申请人加付赔偿金 30000 元。

被申请人辩称：一、根据申请人认可的岗位说明书，结合其 2023 年 3 月至 2023 年 6 月工作汇报，其未实际履行岗位职责，给我单位造成严重经营影响，严重违反员工手册，导致我单位经营状况受到严重影响。申请人不服从上级工作安排、越级汇报、沟通状态差，多次出现与同事无法沟通，以及工作时间外出等行为违反员工手册的规定。申请人存在刻意等单位辞退而获取超额补偿的行为。申请人在 2023 年 6 月初鼓动其他员工等单位辞退，且在协商过程中，其一直坚持超过协商解除的上限金额，完全拒绝沟通和协商。申请人解除劳动合同后拒绝工作交接，拒绝上交公司电脑密码以及公司开发的资料。因此，我单位不存在违法解除劳动合同，且申请人月平均工资为 9157.25 元，不存在违法解除赔偿金。二、申请人 2023 年年休假已休完，其 2023 年应享有 1 天年休假，但实际已休 24.5 小时，故不存在未休年休假情形。三、申请人不接受协商解除劳动合同，严重违反规章制度，我单位合法解除劳动关系，不存在代通知金。四、申请人入职时签署了试用期协议书，双方明确劳动关系及各自权利义务，且在协议书到期后签署了劳动合

同，故不存在未签订劳动合同事实。五、申请人主张解除后至裁决书下达期间工资损失无依据。综上，请求驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2022年3月2日入职被申请人处任预制菜产品师，被申请人于2023年6月16日向申请人发出解除劳动合同通知，以申请人多次直接拒绝产品总监分配工作任务，直接越级向总经理汇报，导致高层误判，以及多次工作期间不在岗位，从事与工作无关的活动，严重违反规章制度为由解除双方劳动合同；申请人离职前12个月月平均工资为10633元。被申请人提供聊天记录等证据拟证明申请人存在拒绝沟通以及拒绝上级安排的工作等行为。经查，被申请人另提供的员工手册规定辞退情形包括行为不端，违反公司行为规范，情节或影响严重或造成严重损害，以及未能尽到应有的职责，或在执行职责时存在严重过失的失职渎职行为。庭审中，被申请人另主张申请人从事与工作无关的事宜，但未有直接证据证明，仅系人力资源部内部讨论的信息。申请人对被申请人主张的解除事由不予认可。本委认为，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，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，被申请人对其作出的解除决定负

举证责任。本案中，被申请人虽提供聊天记录等证据拟证明申请人存在拒绝工作任务分配及越级汇报工作等行为，但根据员工手册的规定，劳动关系的解除情形需以情节或影响严重，或造成严重损害为前提，也即，申请人的行为须达到情节严重或对被申请人产生严重不利影响的后果为必要。然被申请人本案并未提供充分有效的证据证明申请人具体行为对其造成的实际后果，即本案现有证据无法有效证明被申请人因申请人的行为而产生严重不利影响和结果的客观事实，故而被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏直接且必要的客观证据加以证明。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委故而认定该解除行为依据不足，应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 31899 元（10633 元×1.5 个月×2 倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于未休年休假工资问题。申请人提供工资单拟证明其 2023 年仍有未休年休假 27.5 小时。被申请人对此不予确认，辩称申请人 2023 年仅享有 1 天带薪年假，该工资单显示的时数系因其他员工计算错误所致。经查，被申请人主张申请人 2023 年已休 3.5 天带薪年假；申请人提供的工资单载明 6 月累计

调休余额 27.5 小时。申请人当庭确认其 2023 年已休带薪年假，但具体休假天数不确定。另查，申请人累计工作年限不满 10 年。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，申请人自 2023 年 3 月 2 日起享有带薪年假资格。另根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2023 年 3 月 2 日至 2023 年 6 月 16 日期间享有带薪年假 1 天（ $107 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。经查，申请人 2023 年已休带薪年假，因其未提供证据证明实际休假天数，故无法对被申请人主张的事实予以反驳，其对此应承担举证不能的不利后果，本委故而采信被申请人主张的已休假天数。本案中，申请人虽提供工资单拟证明其 2023 年尚存休假天数，但如前所述，其 2023 年实际享有的带薪年假天数并未超过 1 天，故被申请人不存在需安排其在法定休假天数外继续休假的责任；加之工资单所载明的内容并未能明确显示该累计调休余额时长为带薪年假，故该证据不足以证实其 2023 年仍享有带薪年假的资格。因此，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于代通知金问题。本委认为，依前所述，本委根据查明的证据和双方举证责任，已认定被申请人存在违法解除与申请人劳动关系之情形。据此，申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形，遂本委对此不予支持。

四、关于二倍工资问题。经查，被申请人于 2022 年 6 月 2 日与申请人订立书面劳动合同，劳动合同约定的起始日期为申请人入职当日。本委认为，根据庭审查明的事实可知，被申请人在与申请人建立劳动关系期间，已履行与其订立书面劳动合同之法定义务。被申请人虽未在双方建立劳动关系之日起一个月内履行劳动合同签订义务，但双方在此后补订劳动合同时，约定劳动合同起始日期为双方劳动关系建立当日，由此表明，双方已通过事后补订劳动合同的行为对此前未及时履行劳动合同签订义务的过错行为进行救济。由于现行劳动法律法规并无禁止用人单位与劳动者通过事后约定方式，对此前瑕疵行为予以补救，加之申请人并无提供证据证明双方补订劳动合同时，存在欺诈、胁迫等违反真实意思表示之情形，故根据意思自治及权利自由处分原则，申请人在劳动合同上签署姓名的行为，应视为系对此前未签订劳动合同期限的追认，故劳动合同属于双方协商后达成合意的载体体现，对彼此均具有法律约束力。申请人现再行主张未订立书面劳动合同二倍工资明显违反诚信原则和契约自由精神，本委对此不予支持。

五、关于补发辞退期间工资问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条之规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者可要求继续履行劳动合同。但本案中，申请人并无提出继续履行劳动合同的仲裁请求，而系主张违法解除劳动关系赔偿金，由此表明，其并不存在欲与申请

人继续履行劳动合同之意思表示。因此，本案缺乏要求被申请人向申请人支付违法解除劳动关系之日至恢复劳动关系期间工资损失之必要前提和基础。遂本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，对此不予支持。

六、关于加付赔偿金问题。本委认为，申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付赔偿金的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故其该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条，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，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合同赔偿金 30000 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年八月二十三日

书 记 员 刘轶博