

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〕4917号

申请人：王俊，男，汉族，1993年2月1日出生，住址：陕西省汉中市勉县。

被申请人：深圳市法本信息技术股份有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区海洲路18号1301室。

负责人：严华，该单位总经理。

委托代理人：唐北海，男，该单位法务主管。

申请人王俊与被申请人深圳市法本信息技术股份有限公司广州分公司关于赔偿金、年假工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王俊和被申请人的委托代理人唐北海到庭参加诉讼。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9月28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非法解除劳动合同经济赔偿23000元；二、被申请人支付申请人2023年未休年假工资5551元。

被申请人辩称：关于年假问题，申请人于2023年9月

21日休0.5天、9月22日休1天、9月25日至9月26日休2天，总计已休年假3.5天。申请人于2022年11月29日入职，2023年9月28日离职，入职未满一年，入职时也未有证据证明其已满足休年假的条件，在此情况下我单位也让申请人休了3.5天年假，因此，我单位无需向申请人支付未休年休假的工资。2023年8月1日至9月14日，申请人出现11次未正常打卡出勤的情况，其中在2023年8月28日至8月30日，申请人未经请假审批申请的情况下连续3天未正常出勤，此行为违反了员工手册中1.4.1及2.1.3的规定，已构成严重违规，我单位据此与申请人解除劳动关系，属于合理合法，无需支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人与被申请人双方确认以下事实：申请人于2022年11月29日入职被申请人处，担任交付经理，试用期工资每月10350元，2023年4月29日转正后调整为每月基本工资10350元加绩效1150元，每周工作5天，每天工作8小时，通过企业微信打卡方式考勤，被申请人2023年9月27日向申请人发出解除劳动合同通知书，申请人离职前月平均工资为10861元。被申请人主张申请人2023年8月1日至2023年9月14日期间11次未到被申请人处正常打卡出勤，其中2023年8月28日、29日、30日申请人在没有完成请假流程审批的情况下连续三天未到被申请人处正常出勤，构成严重违

规，故据此解除劳动合同。被申请人提供了劳动合同、员工手册、微信聊天记录、电子邮件截图、处罚通知等证据拟证明其主张。申请人主张其并不存在旷工，前述的 11 次出勤情况实际为其在被申请人打卡规则规定的打卡地点之一云升科学园正常出勤打卡，该地点是其负责的项目之一南方电网项目所在地，其上级领导安排其在该地点负责杂活，有工作记录可证明，并主张其上级领导谢某在 2023 年 9 月 21 日通过微信告知其于 2023 年 9 月 25 日不用再来上班，其通过邮件提出过异议。申请人提供企业微信打卡规则详情截图、打卡明细、微信聊天记录等证据证明其主张。被申请人不认可申请人负责南方电网项目，而该项目是申请人的领导谢某负责的，申请人仅接受其领导安排协助完成该项目的细碎工作，并且称因申请人未完成工作目标，被申请人曾于 2023 年 8 月初与申请人协商，要求申请人主动提出离职，当时口头达成一致意见，被申请人愿意支付申请人 0.5 个月工资的赔偿，申请人当时表示同意，但一直未提出离职申请，后来多次与申请人沟通仍未达成一致意见。经查，申请人提交的微信企业打卡规则详情截图显示申请人的打卡范围包括云升科学园，而云升科学园是被申请人关于南方电网项目的地点，申、被双方均确认申请人接受上级安排参与了南方电网项目；申请人与谢某的微信聊天记录显示谢某于 2023 年 9 月 21 日向申请人发送信息“下周一开始。你可以不用来公司了。”申请人回复“直接给我处罚，然后让我走吗？”该微信对话当天谢某未再作任何回复。本委认为，按照日常文义理解，

谢某已于2023年9月21日通过微信向申请人作出了实质性解除双方劳动关系的意思表示，因用人单位的日常管理活动由具体管理人员进行，故谢某作为被申请人的管理人员，此时代表被申请人向申请人作出了解除劳动合同的意思表示，其单方解除劳动合同的形成权已发生法律效力，被申请人于2023年9月27日再发出解除劳动合同通知书的事后行为不影响已发生劳动关系变动的该事实，被申请人作出的解除理由应以2023年9月21日通知申请人当时的为准，而2023年9月21日作出的解除通知并未告知申请人以何理由解除，其解除情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，加之申请人受上级领导安排到其他项目的地点出勤并不能视为旷工，申请人未严重违反劳动纪律，因此本委认定被申请人违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金21722元（10861元×1个月×2倍）。

二、关于年假工资问题。申请人主张其每年享有5天年休假，2023年度享有3.5天年休假，被申请人未安排其休年休假，并提供证据社会保险参保证明拟证明其入职被申请人时已连续工作满12个月。被申请人庭审中确认申请人未休2023年年休假，而答辩中称申请人已休年休假实则因为看错申请人的证据OA系统申请审批截图，但主张证据社会保险参保证明不能证明申请人连续工作满12个月，申请人在被申请人处不享有5天年休假。经查，社会保险参保证明显示2021年11月至2022年

11月案外用人单位均有为申请人不间断地缴纳社会保险。本委认为，申请人已提供初步证据证明其连续工作满12个月，而被申请人未提交证据反驳该主张，根据举证责任分配原则，故本委采纳申请人该主张。根据《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条的规定，申请人2023年度享有年休假3天（ $270 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）。根据《职工带薪年休假条例》第二条、第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人2023年度未休年休假工资2996.14元（ $10861 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 3 \text{天} \times 200\%$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、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，《职工带薪年休假条例》第二条、第三条、第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、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合同的赔偿金21722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2023年度未休年休假工资2996.14元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁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。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 李政辉

二〇二三年十一月三十日

书 记 员 方正贤