

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〕1912 号

申请人：尹凌，女，汉族，1998 年 2 月 24 日出生，住址：湖北省石首市高基庙镇。

被申请人：神鹰（广州）文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 178 号 408 房。

法定代表人：彭进利，该单位执行董事。

委托代理人：罗裕鸿，男，该单位员工。

申请人尹凌与被申请人神鹰（广州）文化传媒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。申请人尹凌和被申请人的委托代理人罗裕鸿到庭参加庭审。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 3 月 10 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 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 8 日工资 10702.6 元；二、被申请人支付申请人违法辞退赔偿金 24000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假

工资 2181.8 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 24 日期间加班费 3272.7 元。申请人于 2023 年 4 月 28 日庭审中向本委申请撤回上述第一和第三项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该两项仲裁请求。

被申请人辩称：一、申请人在部门全体会议上，公然侮辱、挑衅上级主管，拒不接受我单位合理安排，煽动本部门其他同事恶意对抗我单位的管理，扰乱我单位的管理秩序，经我单位口头警告后仍屡教不改，其上述行为已严重违反劳动纪律，我单位根据法律规定对其作出解除劳动合同决定属于合法解除，无需向其支付赔偿金。二、申请人应对其加班事实的存在承担举证责任。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 8 月 22 日入职被申请人，任职客服主管，每周工作 6 天，每天工作不超过 8 小时，月工资固定为 8000 元，申请人于 2023 年 3 月 7 日离职。

一、关于加班费问题。申请人在庭审中明确其该项仲裁请求是指 2023 年春节法定节假日加班 4 天（2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 24 日）的加班费。被申请人确认申请人在 2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 24 日有打卡记录，但不清楚有无发放法定节假日的加班费，申请人加班是需要向其单位提交加班申请的，如申请人没有提交加班申请可在后期进行调休。另查，

2023年春节法定节假日为2023年1月21日至2023年1月23日。本委认为，2023年1月24日并非国家法定节假日，故申请人要求被申请人支付当日法定节假日加班费的仲裁请求，于法无据，不予支持。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，申请人在2023年1月21日至2023年1月23日有打卡记录，现被申请人并无证据证明申请人在该法定节假日期间未提供劳动的事实，亦无证据证明其单位已支付申请人该法定节假日期间上班的加班费，被申请人应承担举证不能的不利后果。又根据《广东省工资支付条例》第二十条的规定，劳动者在法定节假日加班的，用人单位应当支付加班费，故被申请人应向申请人支付2023年1月21日至2023年1月23日法定节假日的加班费，被申请人关于申请人在未提交加班申请的情况下可在后期进行调休的主张，于法无据，不予采纳。结合申请人实行的工时制度和月工资标准，经核算，申请人的日工资标准应为268.91元〔8000元÷（21.75天+4天×200%）〕，被申请人应支付申请人2023年1月21日至2023年1月23日法定节假日加班费2420.19元（268.91元×3天×300%）。

二、关于赔偿金问题。被申请人系以申请人违纪为由而解除与申请人之间的劳动关系。被申请人向申请人发出的《员工违纪开除通知书》载明申请人存在如下违反规章制度行为：1. 不服从公司安排和调动，同时在员工大会上公开顶撞领导；2. 在公司串联并教唆其他同事闹事，不团结同事，说不利于同事

间团结的话；3. 在公司进行盘点期间，不积极配合盘点工作，致使盘点工作进度滞后。申请人对上述所列违纪事实均不予认可。双方确认的录音材料记录了被申请人的相关负责人两次与包括申请人在内的员工召开员工会议的沟通过程，第一次双方就公司倒闭、员工变更工作地点、变更劳动合同主体以及补偿等问题进行沟通，但双方并未就变更工作地点、变更劳动合同和补偿问题达成一致；第二次员工会议中，双方亦就首次会议谈及的问题相互发表了意见，但申请人在负责人林某未作出相关过激或不当言论的情况下，说了一句负责人林某有点垃圾，林某之前开会太拽的话语，导致林某情绪激动，发生争执。被申请人除上述录音材料之外，未提交其他证据证明开除通知书上所载的违纪事实。另查，被申请人所依据的《管理规章制度》是案外人的规章制度。被申请人对此表示该案外人在2022年年底以前与其单位是服务关系，之后双方已没有合作；而且，该规章制度中的“解聘”情形中并未包括上述开除通知中所列情形。申请人主张其从未见过该规章制度。再查，申请人2022年9月至2023年2月的实发工资依次为6984.08元、7484.08元、5936.93元、6042.89元、8811.33元（7420.03元+1391.3元）、7439.44元，该期间每月代扣代缴申请人个人应缴社保费为：2022年9月至2022年11月为515.92元/月，2022年12月为477.82元，2023年1月至2023年2月为485.12元/月。本委认为，解除劳动合同系对劳动者最严厉的惩处措施，用人单位在

作出解除劳动合同决定时理应审慎处理，而且，用人单位解除劳动合同的程序理应有据可依，否则应承担相应的法律后果。本案中，申请人在员工会议上所发表的言辞确有不当之处，本委予以指正。鉴于被申请人解除劳动合同所依据的规章制度系已经与其单位结束合作关系的案外人公司的规章制度，该规章制度对于解聘的规定亦未包括被申请人发出的开除通知书中所载的相关情形，且被申请人并无充分有效的证据证实该规章制度已经履行民主程序向员工公示或者已告知申请人，申请人亦否认有见过该规章制度，故被申请人解除劳动合同缺乏合法有效的制度依据；在此情况下，仅凭申请人在会上的一句不当言辞，并不足以构成违反规章制度并可即时解除劳动合同的严重程度，被申请人解除劳动合同的程序明显存在瑕疵。因此，从被申请人解除劳动合同所依据的事实和解除程序来看，并不足以认定被申请人解除劳动合同的合法性，遂本委认定被申请人属于违法解除劳动合同。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赔偿金 16038.25 元 $[(6984.08 \text{ 元} + 7484.08 \text{ 元} + 5936.93 \text{ 元} + 6042.89 \text{ 元} + 8811.33 \text{ 元} + 2420.19 \text{ 元} + 7439.44 \text{ 元} + 515.92 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月} + 477.82 \text{ 元} + 485.12 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}) \div 6 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

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、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,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)》(法释〔2020〕26号)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2023年1月21日至2023年1月23日法定节假日加班费2420.19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违法解除劳动合同赔偿金16038.25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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年五月六日

书 记 员 冯秋敏