

# 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〔2024〕1508号

申请人：零佩新，男，汉族，1972年11月11日出生，住址：广西横县那阳镇莫大村委莫渡村308号。

被申请人：邦芒服务外包有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区新港东路277号赫基大厦2201室。

负责人：鄢明灿，该单位总经理。

委托代理人：谢碧玲，女，该单位人事专员。

委托代理人：吴颖，女，该单位人事经理。

申请人零佩新与被申请人邦芒服务外包有限公司广州分公司关于赔偿金、未休年休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。申请人零佩新和被申请人的委托代理人谢碧玲、吴颖到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月9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违法解除劳动合同关系的赔偿金3959.2元；二、被申请人支付申请人2023年11月1日至2024

年1月5日未休年休假工资546.1元。

被申请人辩称：申请人于2023年11月1日入职我单位，工作地点为广州，从事厨工工作。一、关于赔偿金，在2023年11月期间，人事经理及厨房主管多次提醒申请人存在工作不规范的情况，同时申请人出现顶撞上司的情形，且在2023年11月21日大量餐具堆放在清洁区造成污染，导致厨房抽样检查不合格，造成我单位收到大量顾客投诉，故申请人2023年11月岗位考评情况不达标，我单位于2023年11月底对申请人进行日常工作行为指导和培训，但申请人在2023年12月仍多次出现不遵守公司规章制度，工作不规范，未及时完成工作的情形，甚至因为其严重失职，严重影响餐具出品，顾客在使用餐具中发现餐具清洗不干净，对我单位进行严厉投诉，情绪激动，提出提前解除月子套餐，给我单位造成损失且对我单位品牌影响巨大。人事经理及厨房主管在12月中旬反馈申请人工作不规范，消极怠工，申请人仍不改正，我单位根据劳动合同以及员工手册的规定于2023年12月19日开具解除劳动合同通知书，我单位不存在申请人所述的违法解除情形，故申请人的第一项仲裁请求应当驳回。二、申请人不存在未休年休假的情形。综上，申请人的仲裁请求应当全部驳回。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于劳动关系问题。申请人主张其在2022年9月5日

入职番禺区大龙街\*\*\*号安某泰月子中心，一直工作至2023年12月19日，担任厨工，期间工作单位变更了多次，其一直在安和泰月子中心工作，其亦有向天河区劳动仲裁委提起仲裁申请，提出的仲裁请求期间截至2023年10月31日，其于2023年12月19日离职。被申请人主张申请人于2023年11月1日入职其单位，从事厨工工作，于2023年12月19日离职。另查，申请人与被申请人于2023年11月1日签订了期限自2023年11月1日起至2024年9月4日止的劳动合同。申请人自行提交的仲裁申请书载明其本人于2023年11月1日入职被申请人。本委认为，申请人自认其在2022年9月5日入职的单位为安某泰月子中心，而非本案被申请人，申请人亦无证据证明安某泰月子中心与被申请人之间存在关联，加之，申请人在仲裁申请书亦自认入职被申请人的时间为2023年11月1日，与被申请人之主张及双方签订的劳动合同时间吻合，遂本委确认申请人与被申请人在2023年11月1日建立劳动关系。双方对于申请人的离职时间不持异议，本委对此予以尊重及采纳双方之主张。综上，本委确认申请人与被申请人在2023年11月1日至2023年12月19日存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2023年12月19日向申请人送达《解除劳动合同通知书》以申请人存在严重违反用人单位的规章制度，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的行为为理由与申请人解除劳动合同。申请人主张

被申请人于2023年12月19日向其发出解除通知书，通知其不用上班，原因系其存在顶撞上司的行为，未有解释具体原因，亦未提及工作上的问题。被申请人则主张申请人不服从厨师长安排、呈交结果不及时、未按时完成工作、顶撞领导，其单位在送达解除通知书时有口头告知申请人前述情形，申请人的行为违反了员工手册第七条奖惩制度中有下列行为之一的，视为严重违反规章制度，公司有权解除劳动关系，并无需支付经济补偿金的规定第9点、第15点、第19点的规定，且申请人2023年11月考核不及格，因此，其单位解除与申请人之间的劳动合同属于合法解除。被申请人举证了微信聊天记录、劳动合同、员工手册、邦芒公司绩效考核管理办法、2023年11月厨师厨工岗位考评表、有家健康管理培训签到表等。其中微信聊天记录显示在2023年11月、2023年12月不同日期（不少于3次）出现厨房出餐问题、客户投诉、餐具堆放未及时清洗、没有餐车使用、申请人不接受休息休假安排、申请人在医院洗澡等问题，多次提及的问题均特别提及申请人，申请人在微信记录中对于对方提出的问题并没有否认；劳动合同本人承诺第2点载明有“本人已阅读《员工手册-规章制度》等规定，并承诺严格遵守执行”的内容，签收人处有“零佩新”字样的签名；员工手册第七条奖惩制度中有下列行为之一的，视为严重违反规章制度，公司有权解除劳动关系，并无需支付经济补偿金的规定第9点、第15点、第19点的内容分别为“不接受上司安排职

责内的工作任务，消极怠工、上班只打卡不干活及罢工等恶劣行径，前述情况累计达到三次的”“不按业务流程操作，给客户单位造成损失，或怠慢客户，或其他原因，一年内被客户投诉达三次以上的”“被公司警告处分两次以上的”，郑重声明处载有“本人已充分知悉公司向本人公示的《员工手册》的全部内容及其所属附件”的内容，员工（签字）处有“零佩新”字样的签名；邦芒公司绩效考核管理办法载明70分以下属于不合格；2023年11月厨师厨工岗位考评表载明申请人自评分为99分，上级评分为67分，被考核者签名处有“零佩新”字样的签名。申请人对员工手册、邦芒公司绩效考核管理办法不予确认，称其在职期间从未阅读过员工手册、邦芒公司绩效考核管理办法的内容，对于其他证据的真实性予以确认，但称微信记录中反映的问题并非其本人造成的。另查，双方确认申请人的工作场所为月子中心，申请人负责洗菜、切菜、洗碗、收碗、送餐、出餐。本委认为，依庭审查明的事实可知，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，故被申请人对其单位作出的解除决定负有举证证明义务。首先，被申请人举证了微信聊天记录予以证明申请人在工作存在问题及不听从安排的情况，申请人虽然当庭主张其中出现的问题并非其个人原因造成，但从当时的聊天记录可知，申请人在对方指出其存在问题时，其并没有否认，由此可以推定申请人当时默认该些问题的存在。其次，申请人否认曾阅读过员工手册的内容，但员工手

册上有“零佩新”字样的签名，申请人未有证据证明该签名并非其本人的签字，加之，申请人确认的劳动合同清楚载明申请人已阅读员工手册的内容并承诺遵守，是故，申请人主张其不知悉员工手册的内容，难以令人信服。再次，申请人提供劳动的场所为月子中心，由此可知申请人提供服务的对象为刚生产完毕的孕妇，需要特别关怀及照顾，申请人从事的工作内容涉及到食品卫生安全，其工作内容、工作职责甚是重要，因此，申请人必须严格按照食品卫生安全、被申请人的工作流程要求完成其工作，然而从查明来看，申请人在职一个多月的时间内，在工作上出现不同的问题，经指出问题所在仍未意识到问题的重要性，工作未有改善，为后续引发客户投诉等不良影响埋下风险。综上，申请人确实存在不听从工作安排、消极怠工的情形，且次数不少于三次，故被申请人根据员工手册的规定以申请人严重违反规章制度为由与申请人解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，属于合法解除，因此，申请人要求被申请人支付其赔偿金，缺乏事实依据及法律依据。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，其在2023年没有休过年休假。被申请人则主张根据申请人的工作年限其2023年不享有带薪年休假。本委认为，上文论述中已认定因申请人自身存在过错，被申请人合法与申请人解除劳动合同，故申请人未能享受2023年的年休假系因其

自身过错原因所致，责任不能归咎被申请人。其次，根据申请人在被申请人的任职时间，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人2023年不享有带薪年休假（ $49 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予以计算）。最后，申请人与被申请人在2023年12月19日解除劳动关系，申请人要求被申请人支付其2023年12月20日及之后未休年休假工资的请求，缺乏事实基础及法律依据。综上，本委对申请人要求被申请人支付其未休年休假工资的请求不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二四年三月七日

书 记 员 曾显婷