

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〕2785 号

申请人：陈佳宇，男，汉族，2002 年 1 月 9 日出生，住址：湖南省茶陵县。

被申请人：意生（广州）宠物服务有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西华十五巷 19 号 6 号 1 楼（自编 101.102）。

法定代表人：陈佳，该单位总经理。

委托代理人：周攀，男，意生宠物文化（深圳）集团有限公司员工。

申请人陈佳宇与被申请人意生（广州）宠物服务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。申请人陈佳宇和被申请人的委托代理人周攀到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 2 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求被申请人支付申请人：一、2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日工资 4500 元；二、2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 31

日工作日加班工资 1845.9 元；三、违法解除劳动合同的赔偿金 11249.85 元。

被申请人辩称：1. 申请人的工资及加班工资（含代收代付客户支付的夜间服务费）已于 2024 年 4 月 15 日发放，合计 6345.9 元。2. 关于平均工资计算应为 4960.06 元，申请人工资中部分费用为代收客户，代付员工的夜间服务费，由于全额归员工所有，故不属于工资及提成范围。服务费为员工与客户商谈收多少均属于员工，公司仅代收代付，因此不属于工资及提成性质，所以需扣除此部分金额。3. 员工在职期间与同事常发生冲突，最后干脆不沟通，不听从安排，并向多位管理人员抱怨很多事情不属其工作范围，而实际情形则是，门店事务均归员工负责，培训时也曾讲明并培训各关技术和操作。4. 门店仅员工 1 人值班，平均每天处理 1.5 单，正常约四小时以内可完成。员工拥有大量空闲时间却常忘于登记销售，进货及结存，发布小红书等网络事务。5. 公司在配备车辆情况下，的士、闪送费用一直居高不下，使公司资金管理浪费严重，效益低下。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2023 年 7 月 25 日入职被申请人，岗位为宠物善终师，每周工作 6 天，入职时需要企业微信打卡考勤，2023 年 11 月起无需进行考勤，入职时月工资 4000 元，2023 年 11 月起月工资调整为基本工资 4500

元+提成（加班订单销售额 10%及饰品售卖销售额的 10%）+夜间服务费（超过晚上 9 点后，顾客需提供夜间服务费，该费用相当于小费性质），被申请人每月 10 日至 15 日通过银行转账发放申请人上月工资，离职时间为 2024 年 3 月 31 日，申请人离职前月平均工资为 4960.06 元。申请人主张被申请人于 2024 年 3 月 31 日违法解除双方劳动合同，被申请人应支付其违法解除劳动合同的赔偿金。申请人提交《辞退通知》《劳动合同》、银行交易详情等证据拟证明其主张。其中《辞退通知》载明“……但在合同履行过程中，公司发现你不能胜任本职工作，工作态度差，而且由于你的不良行为，对公司造成了损失；经公司研究决定，请你在 2024 年 03 月 31 日，办理相关离职交接手续，具体原因如下：1、本职工作长期未能及时完成跟进，总以各种理由辩解推拖。2、工作过程中极不服从公司安排，工作态度差。3、与同事沟通严重不畅，致使工作出现脱节，并损伤其他同事工作积极性，损害公司业绩，严重破坏公司工作氛围。鉴于诸多原因，公司已多次提醒告诫，却未能改善，最终于 3 月 22 日再次通知辞退事宜，但协商无果；最终本公司将依照劳动法规定，给予你一个月工资的经济补偿金及其他补偿……”落款处有被申请人名称字样的盖章，落款日期为 2024 年 3 月 30 日；《劳动合同》载明申、被双方签订期限为 2023 年 7 月 25 日至 2026 年 7 月 24 日的劳动合同，申请人工作岗位为宠物善终师；银行交易详情载明被申请人自 2023 年 9 月起每月向申请人转账

工资。被申请人对上述证据的真实性均予以确认。被申请人主张申请人存在《辞退通知书》所载明的原因，申请人不胜任工作，其单位未对申请人进行过调岗，但有通过微信、工作群、电话对申请人进行培训，其单位系合法解除双方劳动关系，故其单位不应支付申请人赔偿金或经济补偿。被申请人提交微信聊天记录、备用金使用记录等证据拟证明其主张。其中申请人与同事微信聊天记录载明双方就用车事宜进行沟通的记录，备用金使用记录载明 2024 年 3 月接送宠物费用的详细记录。申请人对微信聊天记录及备用金使用记录的真实性予以确认，但辩称被申请人未对其进行过调岗或培训，其不存在有不良行为对被申请人造成损失，备用金的使用较多系由于被申请人车辆分配的问题导致申请人产生的大量车辆费用，且 2024 年 3 月 10 日已将车辆交付被申请人。本委认为，由查明可知，本案双方劳动关系的解除系被申请人行使解除权而实现，故参照《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，用人单位解除劳动合同的，应对解除事由承担举证责任。其一，被申请人虽主张申请人不胜任工作，经培训后仍不能胜任工作而解除劳动合同，但其单位提交的证据未能充分显示申请人存在不胜任工作的情形，其单位亦未提交证据证明其单位因申请人不胜任工作而对申请人进行过培训或调岗，应承担举证不能的不利后果。其二，被申请人主张由于申请人不良行为给其单位造成损失，其单位

提交的备用金使用记录虽载有申请人使用备用金，但该些备用金的使用系基于申请人本职工作而产生，而被申请人未能提交充分有效证据证明申请人使用该些备用金确存在过错，故因被申请人未提交充分有效的证据证明因申请人不良行为而对其单位造成巨大损失，故本委对其单位该主张亦不予采纳。其三，被申请人主张申请人存在《辞退通知书》载明的三点具体原因而解除双方劳动关系，但其单位未提交充分有效证据证明，应承担举证不能的不利后果。因此，鉴于被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，故本委认定被申请人解除与申请人的劳动合同构成违法解除。又，被申请人未有证据证明其单位曾支付过申请人解除劳动合同的经济补偿或赔偿金，因此，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的赔偿金9920.12元（4960.06元×1个月×2倍）。

二、关于2024年3月1日至2024年3月31日工资及平日延时加班费问题。庭审中申请人确认被申请人已支付其2024年3月1日至2024年3月31日工资及平日延时加班费。本委认为，申请人确认其已足额收到2024年3月1日至2024年3月31日工资及平日延时加班费，故其再行要求被申请人支付其该期间工资及平日延时加班费，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》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违法解除劳动合同的赔偿金 9920.12 元;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 宋 静

二〇二四年五月三十日

书 记 员 王嘉南