

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〕2695号

申请人：刘世文，男，汉族，1995年2月20日出生，住址：广东省英德市。

被申请人：广州市海珠区新世纪教育科学研究院，住所：广州市海珠区琶洲大道东1号1305房。

法定代表人：孙照辉。

委托代理人：宋慰慈，女，广东讼亮律师事务所律师。

申请人刘世文与被申请人广州市海珠区新世纪教育科学研究院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。申请人刘世文和被申请人的委托代理人宋慰慈到庭参加庭审。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3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违法解除劳动合同赔偿金10000元；二、被申请人支付申请人代通知金10000元。

被申请人辩称：一、我单位在《入职通知函》《员工手册》

等文件均要求申请人提供入职材料原件，仅系为方便申请人尽快入职，故表示可暂不提供原件。我单位多次督促申请人补办身份证，在要求其提供补办证明时，申请人无法提供。我单位在2024年3月26日要求申请人在3日内进行补办并提供补办证明，但申请人则以各种理由拒绝。我单位于2024年3月27日向申请人送出《通知书》解除劳动合同，申请人此时方前往开具临时身份证及无犯罪证明，但最终依然未能提供上述材料。基于此，我单位通知申请人次日办理离职手续。申请人在职期间存在撕毁《员工面试登记表》《面试评价》，且不按入职流程签署《员工手册》、体检报告，严重违反《岗位录用条件》。同时，申请人拒绝配合完成交办的任务，公开场合出言顶撞院长且言辞激烈；在职期间从不戴口罩，该行为影响个人形象从而影响招聘工作，但申请人拒绝摘下口罩，亦拒不提供诊断证明以证实生病。另，申请人与前用人单位刻意产生矛盾、不配合工作，迫使原用人单位解除劳动关系，此后要求对方支付赔偿金。二、申请人的离职情形不符合支付代通知金的适用范围。综上，申请人试用期间不符合录用条件，我单位系合法解除与其劳动合同，无需支付赔偿金和代通知金。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于2024年3月4日入职被申请人处任人事行政主管，每月工资为10000元，被申请

人在2024年3月27日向其发出《通知书》解除劳动关系。经查，该《通知书》载明“您自2024年03月04日与公司签订劳动合同以来，始终未能提供身份证明原件（身份证或户口本原件），在接到公司书面通知的最后期限，仍不能提供。根据劳动法及公司制度规定，由于您未能提供完整的入职资料，公司于2024年03月27日正式通知，依法与您解除劳动合同”。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张《入职通知函》及《员工手册》已明确要求申请人提供身份证原件，但申请人经多次催促沟通，仍未提供有效身份证明文件，单位有理由怀疑其提供虚假身份证件，试用期不符合录用条件；被申请人另主张申请人作为人事行政主管，入职手续的办理及保证手续齐全系其职责，但申请人并未履行该工作职责，亦未签署员工手册，且其负责管理的员工档案出现遗失和缺漏等情况，以上情形可证明其不符合录用条件，故单位可依法解除双方劳动合同。被申请人对此提供《入职声明》《交接事项》《员工手册》《岗位录用条件》及录音和录音文字予以证明。经查，《员工手册》第一条第（二）款“录用”载明新员工到职时需提供身份证复印件，且交验原件；第（四）款规定的视为新员工不符合录用条件的情形，不包括未提交身份证材料原件核验。《交接事项》显示申请人交接材料包括《员工手册》；《岗位录用条件》则载明“负责公司入离调转等手续办理，如出现延期（一周以上）、手续不齐等情况，则为不符合录用条件”。申请人对被申请人所述解除

事由不予认可，反驳称其入职当日已携带身份证原件，但并无人员要求其出示核对，其于2024年3月7日已向被申请人提供包括身份证复印件在内的相关材料，由于当时身份证原件丢失，故未能提供身份证原件以供核实，然其按被申请人要求已前往派出所开具临时身份证明，派出所民警则表示因其无法提供原件故未能出具该证明。被申请人确认2024年3月7日收到申请人提供的身份证复印件，但辩称上述《员工手册》和入职通知函已要求提供身份证件原件，申请人未按要求提供原件的行为不符合录用条件。另查，被申请人提供的《离职人员工资结算》显示申请人2024年3月应发合计为10000元。本委认为，首先，被申请人当庭主张的解除事由与其向申请人出示的《通知书》所载明的解除原因并不完全吻合。鉴于解除权属于形成权，该权利的生效以当事人向对方作出明确意思表示为要件，故双方劳动关系的解除事由应以《通知书》所述的原因，即被申请人系因申请人未能提供身份证明原件而解除劳动关系。因此，被申请人当庭所主张的或答辩意见中陈述的超出该《通知书》所载述的解除事由之外的其他解除原因，均不能构成双方劳动关系实际的解除理由。其次，被申请人提供的《交接事项》显示申请人交接材料包括《员工手册》。由此，本委认为现有证据可证明申请人在职期间持有员工手册。既具持有及掌握员工手册之便，则理当负有知悉及遵守合理及正当规章制度之责。如若员工手册已在自身可及之范围，却仍主张对当中内容不甚了解，

此系懈怠自身学习及遵守制度责任的表现，不能成为否认《员工手册》效力之合理有效抗辩事由。但经查明的证据可知，《员工手册》规定的视为不符合录用条件的情形，并不包括未提交身份证材料原件核验。故申请人未提交身份证原件以供核实的行为，不属于被申请人规定的不符合录用条件的范畴；而庭审查明的事实显示，申请人已向被申请人提供身份证复印件，虽未能按被申请人要求提供原件以供核实，但目前现实并不缺乏对身份证复印件真伪进行确认的渠道和条件，由国家相关部门开设的供大众进行身份验证的对外平台，即可对当事人身份信息进行核实和确定，故申请人未提供原件予以核对的行为并不造成被申请人失去核实其身份证复印件真伪的机会和条件，该情形不能证明《岗位录用条件》所载明的不符合录用条件具备客观性。因此，被申请人据此解除与申请人劳动关系的理由缺乏合理性及正当性，应属违法。最后，被申请人提供的《离职人员工资结算》载明的月工资应发合计数额与申请人所述一致，故本委据此采信申请人之主张，认定其月工资为 10000 元。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关系赔偿金 10000 元（10000 元×0.5 个月×2 倍）。

二、关于代通知金问题。本委认为，依前所述，本委已认定被申请人系违法解除与申请人之间劳动关系，故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。因此，本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，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、第八十七条之规定，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关系赔偿金 10000 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 郑泽民

二〇二四年五月十七日

书 记 员 陈柳萍