

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〕3192 号

申请人：王露竣，男，汉族，2000 年 11 月 11 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广东颐点科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 1331 号 234 房。

法定代表人：李忠纳。

委托代理人：刘雅婕，女，该单位员工。

委托代理人：朱明翠，女，该单位员工。

申请人王露竣与被申请人广东颐点科技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。申请人王露竣和被申请人的委托代理人刘雅婕、朱明翠到庭参加庭审。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 5 月 8 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 26335 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 24 日至 2024 年 4 月

18日加班工资2272元；三、被申请人支付申请人2024年4月1日至2024年4月18日工资2133元；四、被申请人支付申请人2023年剩余年终奖435元；五、被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年3月31日外出补贴40元；六、被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年3月31日报销费用24.82元。

被申请人辩称：我单位系基于申请人旷工严重违反规章制度解除劳动关系。申请人拒绝签收解除通知，拒绝办理离职手续，我单位正常按月支付工资。

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2022年1月24日入职被申请人处任网络工程师，自2023年4月起月工资调整为5800元，后被申请人以申请人违反考勤管理制度为由解除劳动关系。申请人主张其分别于2024年3月30日、2024年4月3日通过微信向被申请人提出休年假，但对方并未明确表示拒绝，其认为带薪年休假系其法定休息权利，被申请人并无明确理由予以拒绝。被申请人辩称申请人在2024年4月8日至2024年4月12日期间未经批准连续旷工5天，此行为已严重违反《考勤管理制度》。另查，申请人提供的微信聊天记录显示，其于2024年3月30日向“梁其恩”申请休年休假，对方回复“休这么长假，可能不行了”。庭审中，申请人自认其在2024年4

月8日至2024年4月12日期间未上班，但主张被申请人规定休假可后补申请手续。本委认为，依查明的事实可知，申请人在2024年4月8日至2024年4月12日期间未提供劳动。首先，本案中，申请人虽主张被申请人无明确理由拒绝其休假申请，但带薪年假既为劳动者的法定休息权利，亦系用人单位统筹安排的范畴。劳动法律既然赋予用人单位对带薪年假进行统筹安排的权利，则表明带薪年假的休息权利并非完全根据劳动者的休息意愿而决定，而应由用人单位在考量生产经营需要的同时，再结合劳动者休息的要求和意愿进行综合安排，因此，带薪年假既需要保障劳动者的休息休假权利，亦应确保用人单位正常的生产经营不受影响，此权利需权衡劳资双方的合法权利，平衡休息及经营之间的利益关系。是故，劳动者享受带薪年假，并非以其提出带薪年假的休息要求为当然的成立条件，而应以用人单位作出的统筹决定为前提。其次，申请人在被申请人未作出明确同意休假的情况下未正常履行劳动义务，此系对自身依法提供劳动要求的违背，亦系对被申请人享有的用工管理权利的侵犯。如前所述，带薪年假既以提出申请为基础，则必定需以用人单位审批同意为必要。如若带薪年假的启动和成立，无需用人单位审批同意，审批同意制度则形同虚设，劳动者亦不再需履行申请义务，此明显有违合理性。同时，被申请人作为市场经济中以盈利为目的的经营主体，其享受因经营而产生的利润，实际需以内部劳动者提供劳动力而

带来的剩余价值为基础，因此，劳动者是否严格履行劳动义务对用人单位的合法利益具有必然的关联，如若在申请人存在旷工的情况下，依然苛责被申请人承担违法解除劳动关系赔偿金的责任，明显加重了被申请人作为用人单位的管理义务，有违合理原则；且亦系对申请人该无视劳动纪律的行为之纵容和助长，并对被申请人此后依法行使内部管理权之束缚，此超出普通大众对劳动者应恪尽职守和正当维权的可接受范围，有违常理。最后，须指出，劳动者在劳动关系存续期间按规定按时上下班，系遵守劳动纪律的内在要求，亦系基本的职业道德和职业操守，此系作为劳动者应尽之天然义务，不论规章制度中有无对此作出明确规定，亦不影响用人单位以劳动纪律的遵守情况作为考量及决定是否继续建立劳动关系的依据和标准。法律不能强人所难，法律更不能向违纪违法行为或违背公序良俗的行为让步，劳动法律不应更不可能强行要求任何用人单位招录或聘用违反劳动纪律的劳动者，否则，该要求既违合理，亦反常识，明显超出大众可接受的范畴，更系对用人单位用工自主权和内部管理权的侵犯，以及系对劳动者履职过程中的不良示范，长此以往，劳动关系的和谐化难以构建，合理有序的用工行为规范化遭受破坏，社会活动中的基本行为准则及要求将荡然无存。综上，本委认为申请人该行为已明显违反《中华人民共和国劳动法》第三条关于遵守劳动纪律和职业道德之规定，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属

依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于本案其他仲裁请求。申请人当庭撤回本案其他仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回本案其他仲裁请求，此属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三条之规定，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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年六月二十八日

书 记 员 李政辉