

# 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〕2144号

申请人：林利兴，女，汉族，1985年12月5日出生，住址：广东省清远市清城区。

被申请人：广州合晋帝苑酒店有限公司，住所：广州市海珠区赤岗路12号首层至8层、赤岗西路7号、赤岗西路13号自编2-8栋。

法定代表人：陈春燕，该单位执行董事。

委托代理人：蔡汶桦，男，广东岭南（深圳）律师事务所律师。

申请人林利兴与被申请人广州合晋帝苑酒店有限公司关于确认劳动关系、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。申请人林利兴和被申请人的委托代理人蔡汶桦到庭参加庭审。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4日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年9月20日至2024年

2月26日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月20日至2024年2月26日未订立书面劳动合同的二倍工资差额79955元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金31982元。

被申请人辩称：我单位确认与申请人存在劳动关系，申请人入职时我单位已与其签订劳动合同，故无需支付未签订劳动合同的二倍工资。因申请人在职期间严重违反多项规章制度，恰逢申请人劳动合同期满，我单位不续签劳动合同，故我单位向申请人出具辞退通知，不存在违法解除情形，无需支付赔偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人于2020年9月21日入职被申请人，任职餐饮部总监，于2024年2月26日离职。以上事实有庭审调查、劳动合同、工资转账记录为证。现申请人请求确认双方劳动关系期间未超出上述查明的劳动用工事实范畴，故本委予以支持，即本委确认申请人与被申请人2023年9月20日至2024年2月26日存在劳动关系。

二、关于双倍工资问题。被申请人提供的劳动合同显示，合同甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同期限为2020年9月21日起至2024年2月28日止，合同落款处有甲乙双方的盖章、签字，签订日期为2020年9月21日。申请人确认该劳动合同

落款系其的签名，但主张其签名时合同期限填写处是空白的，且签订劳动合同时被申请人曾口头告知其该合同期限为三年。申请人申请对合同期限书写笔迹形成时间进行司法鉴定，以证明合同期限为被申请人后补填写。本委认为，从本案查明的事实及证据表明，被申请人已与申请人订立书面劳动合同，且该劳动合同表现的合同期限涵盖申请人在职期间，即使申请人关于该合同期限为后补填写之陈述情况属实，亦无证据表明申请人对合同期限留白条款提出异议，申请人作为完全民事行为能力人，在明知合同条款未填写完全的情况下，依然选择签订该劳动合同，可视为申请人对合同有关留白条款的概括性授权，同意由合同相对人填写，故是否存在后补填写合同期限之情形并不影响该劳动合同表现内容之法律效力，况且，支付双倍工资的前提是认定劳资双方没有订立书面劳动合同，而非劳动合同被认定无效。由上查明及认定可见，申请人请求双倍工资并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定用人单位应当向劳动者支付二倍工资的情形，故合同期限书写笔迹形成时间不存在司法鉴定之必要。鉴于申请人并无提供证据证明双方就合同期限达成合意内容为三年、该劳动合同所表现的合同期限违背双方真实意思表示，因此，申请人请求2023年9月20日至2024年2月26日未订立书面劳动合同的二倍工资差额，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。被申请人于2024年2月26日向申

请人发出《辞退通知书》，以申请人工作期间存在多次工作失误，违反公司规章制度第七条第六款的规定，上述行为多次被客户投诉，严重影响公司声誉并造成大量经济损失，以及2024年2月16日申请人再次因自身工作失误与客户发生争吵，且事后拒绝道歉并恶意报警，再次违反公司规章制度为由，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）（三）款及《合晋帝苑酒店规章制度》第七条第十三款的规定，对申请人作辞退处理。被申请人主张实际解除事由有五：一是申请人玩忽职守，未积极履行管理下属的职责，导致被申请人在抖音及大众点评出现大量服务差评及投诉，平台出现大量退餐记录；二是申请人强迫前台向其出借款项，违反酒店财务操作流程；三是2024年2月16日申请人现场带领其朋友驱赶用餐客人，与客人发生言语争执甚至动手推搡，事后试图通过报警推卸责任；四是申请人任职期间同时担任广州市钟村哥餐饮有限公司的监事和股东，违反其单位关于禁止员工在外兼职其他业务的规定及竞业限制义务；五是申请人的劳动合同恰逢合同期满，其单位不续签合同。被申请人向本委举证如下：1. 网络平台评价详情截图，显示被申请人在抖音、大众点评网络平台就服务、口味、环境等方面获得多份差评；2. 春节期间团购套餐的退单记录及反馈信息，显示被申请人被平台作出违约“不接待”的风险预警；3. 书面证人证词，显示前台人员转述2024年2月16日客人向其投诉申请人的内容；4. 客人投诉信，显示2月17日客人罗某向

被申请人的老板说明年初七不愉快用餐事件的发生过程，投诉申请人态度恶劣，有粗言秽语，拒绝接待，甚至报警的行为，导致其在大过年的情况下需前往警局说明情况，令其无法容忍，亦损害酒店利益，希望被申请人老板对申请人采取惩罚措施，给其满意的回复；5. 企业工商信息（天眼查导出数据），显示“广州市钟村哥餐饮有限公司”成立时间为2023年8月7日，申请人担任该公司的股东及监事；6. 监控视频（两段），一段显示2020年11月22日申请人向前台人员借款的过程，另一段显示2024年2月16日申请人在前厅与客户发生争执的现场情况（无声音源），无明显肢体冲突情形；7. 合晋帝苑酒店规章制度，第七条规定有以下行为，视情况严重程度作出罚款1000元以上或开除处理，其中第2点的行为系玩忽职守，不按操作规程操作，给酒店造成重大损失，第6点的行为系不尊重客人，与客人发生争吵，有污辱客人的行为，第12点的行为系兼职其他业务，如保险、微商等，第13点的行为系凡是违反一至七项制度（包含未写进该制度但属于损害公司制度或利益的），一经发现，可作开除处理。申请人确认监控视频、企业工商信息（天眼查导出数据）、合晋帝苑酒店规章制度真实性，对其余证据则不予确认。申请人表示，在网络平台众多评价中出现差评并不出奇，不能仅凭差评确定其工作表现，况且有些差评是客人因等候用餐时间过长而给出的评价，其收到运营反馈的平台差评后会与下属核实情况，及时作出处理，运营亦会联系客人做改评价的

沟通工作，其有做好服务管理工作，否则被申请人不会被评上抖音粤菜榜第一名，客人在平台下单订餐、退单均属于正常行为，被申请人并不存在经济损失，其向前台借款已是2020年11月22日发生的事情，当时系因客人被茶水烫伤，经协商退回客人消费金额，事后其已向被申请人书面报告说明借款原因，若被申请人不同意，被申请人应当提供当时作出处理的依据，其并不认可被申请人在事隔数年后再将此事作为解除依据，2024年2月16日事件起因于客人没有拿号抢位，虽双方有争吵，但其没有动手，后因客人有向其扔东西及辱骂行为，为不影响其他客人用餐，其才采取了报警处理。另，申请人主张离职前12个月的月平均工资约为16000元，每月工资拆分两笔发放，一笔银行转账，另一笔现金发放。被申请人确认工资以银行转账方式发放，否认工资拆分两笔发放并通过现金发放其中一笔，被申请人主张申请人离职前12个月含提成在内的月平均工资为6031元。

本委认为，首先，解除权属于形成权，以一方当事人作出解除的明示意思表示并到达另一方当事人即发生法律效力，并以解除时明确的解除事由作为认定案件事实的依据。具体到本案，《辞退通知书》作为被申请人行使解除权的有效文书，当中并无提及合同期满不续约、申请人兼职、强迫借款的解除事由，被申请人至仲裁阶段主张解除事由还包括上述理由，属被申请人单方后补事由，本委不作为认定案件解除事实的依据。其次，

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）第四十四条的规定，因用人单位作出的解除劳动合同决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任，本案双方劳动关系的解除因被申请人主动行使解除权而实现，被申请人应当提供充分有效的证据证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项、第三项规定的情形，在被申请人所提供的证据中，网络平台对大众开放评价自由，大众在作出评价时并无明确清晰的对象，无法确定获取差评来源于申请人的服务态度及服务行为，亦无法确定客人是否作出客观理性的消费评价、为有效的评价或投诉；在无其他证据佐证的情况下，不能证明退餐是因申请人工作过失所造成；投诉信内容是投诉人的一方之词，证人证词属于转述投诉人的投诉内容，二者对2024年2月16日事件说明均未经调查核实，具有主观性和片面性，未能客观反映事实之全部，监控视频无声音源辅助查明事实，单凭影像难以确定申请人在2024年2月16日事件中的言行举止存在明显违规的情形。上述证据虽反映申请人管理服务工作效率不佳，但不足以证明申请人存在严重失职，营私舞弊，给被申请人造成重大损害的情形以及达到严重违反劳动纪律或严重违反规章制度的程度，被申请人据此解除与申请人的劳动合同，属违法解除，故申请人主张赔偿金，本委予以采纳。虽双方对月平均工资数额存有争议，但申请人请求赔偿金金额并未超出以被申请人主张的月平均工资作为基

数计算赔偿金的结果，因此，申请人请求被申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金 31982 元，本委予以支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十六条、第四十七条、第八十二条、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、确认申请人与被申请人 2023 年 9 月 20 日至 2024 年 2 月 26 日存在劳动关系；

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的赔偿金 31982 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二四年四月二十五日

书 记 员 张秀玲