

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〔2025〕1413 号

申请人：王某某，男，汉族，1993 年 10 月 1 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州某某电商科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：梁某某，该单位总经理。

委托代理人：黄某某，女，该单位人事主管。

申请人王某某与被申请人广州某某电商科技有限公司关于赔偿金、代通知金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王某某和被申请人的委托代理人黄某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 21 日向本委申请仲裁。申请人请求：一、被申请人支付申请人代通知金 23439.39 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 23439.39 元。

被申请人辩称，申请人是店铺运营负责人，库存管理是工

作绩效、工作岗位职责所在，由于申请人在多次明知库存不足的情况下，仍然去报名现货淘宝活动，导致大量订单超时发货，平台罚款，店铺严重受损，属于重大操作失误，违反了工作职责内容，导致被申请人利益受损，工作绩效不达标，还有经常设置卖价低于被申请人定价，导致利益受损，申请人工作内容绩效考核不过关，严重违反被申请人规章制度。申请人违反了被申请人员工手册第十一章第 11.5.21 条，因工作过错给被申请人造成重大损失超过 1000 元，被申请人根据申请人能力不达标及因违反规章制度依法解除与申请人的劳动合同。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2024 年 5 月 20 日入职被申请人，岗位为电商运营，负责被申请人旗下一家淘宝店铺的运营，最后工作至 2024 年 11 月 15 日，被被申请人辞退；申请人月基本工资为 12000 元，另有提成，离职前 12 个月的月平均工资为 23439.39 元；2024 年 11 月 15 日晚，被申请人在与申请人现场沟通结束时告知申请人第二天不用再来上班，双方劳动关系于当日终止，次日，被申请人向申请人邮寄送达了解除劳动合同的《通知书》。以上事实有双方确认的劳动合同、银行流水、2024 年 11 月 15 日录音、《通知书》、快递记录截图等证据证明。其中，2024 年 11 月 15 日录音载录，被申请人称其单位上个月存在亏损，系因申请人管理的店铺未在交易默认好评后的要求时限内自动回复，店铺好评

率每月下降，申请人半个月的时间未关注评价管理系统，9月份店铺因申请人下单安排和发货时间设置不合理导致产生5000元超时赔付及双十一订单设置等情况，与申请人协商解除劳动合同事宜未果，遂向申请人明确于当日解除劳动合同；申请人则表示其仅对自身业绩负责，不认可被申请人主张的亏损情况，店铺未自动回复默认好评系系统软件过期问题，其亦有手动跟进，评价管理系统系客服职责，而非运营岗位职责，超时赔付系因工厂生产问题造成，应属订货环节的问题，其并不负责整个订单流程。申请人主张，被申请人系无理由辞退，属于违法解除，应向其支付相应赔偿金。被申请人则主张，申请人作为其单位淘宝店铺的负责人，负责全店运营，包含产品上下架管理、评价管理、推广运营、活动运营及店铺评价和维护等，而其存在工作失职，并对其单位造成重大损失，故其单位依照《员工手册》的相关规定，与申请人解除劳动合同，无需支付申请人赔偿金。**本委认为**，劳动关系解除权属于形成权，被申请人于2024年11月15日现场沟通结束时向申请人明确解除劳动合同，该解除意思当时送达至申请人即为生效。根据双方现场沟通的整个对话逻辑来看，被申请人系以申请人存在店铺好评下降、订单不合理等工作失误的行为而造成单位损失为由，与申请人未协商一致，遂提出解除双方劳动合同，故本委应以被申请人上述事由作为审查解除行为的依据。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，本委对

被申请人的解除行为依据作如下分析，首先，被申请人作为市场经营主体，其单位的经营盈亏受市场环境、决策管理、运营维护等综合因素影响，现其单位以个别员工、个别店铺的业绩情况评判其单位整体经营情况显不合理；其次，评价管理系统未对店铺交易后的默认好评进行自动回复，此系被申请人管理系统的运行问题，被申请人亦未举证证明该评价跟进系申请人的主要职责之一，由申请人承担完全责任，其单位将评价跟进不及时，导致店铺好评下降的责任完全归处于申请人，理据不足；最后，从常理讲，店铺店长根据出售产品的供求情况提出下单需求，生产部门应结合库存实际、厂家生产效能和整个产出链条运行风险进行评估，被申请人的管理层亦应对两部门之间的协同工作进行监督和调整，该过程系由整个团队的协作完成，共同促进订单有效完成，被申请人针对其单位设计的下单流程亦应建立风控机制进行风险处置，不宜将下单失误的责任完全归结于某一个人或某一部门，而免除自身管理责任，且被申请人对于下单工作中申请人拥有独立决策权、生产部的责任免除均未提供直接有效证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故其单位将下单失误责任归结于申请人单方，理据亦不充分。综上，本委认为被申请人的解除理由事实依据不足，构成违法解除劳动合同，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赔偿金 23439.39 元〔23439.39 元 × 0.5 个月 × 2 倍〕。申请人被解除之情形不符合《中华人民共

和国劳动合同法》第四十条规定之用人单位需向劳动者额外支付一个月工资的情形，申请人主张的代通知金，本委则不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《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，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、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 23439.39 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 王 博

二〇二五年三月二十八日

书 记 员 冯莉雅