

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕3014 号

申请人：刘高岑，男，汉族，1987 年 7 月 2 日出生，住址：湖南省益阳市。

委托代理人：李海琳，女，广东德博惟度律师事务所律师。

被申请人：广州市昊志机电股份有限公司，住所：广州市黄埔区。

法定代表人：汤秀清，该单位董事长。

委托代理人：林晓军，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：梁嘉敏，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

案由：解除劳动合同。

申请人刘高岑诉被申请人广州市昊志机电股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人李海琳、被申请人委托代理人梁嘉敏到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人明确仲裁请求为：一、被申请人支付 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 20 日的工资 6598 元；二、被申请人支付 2023

年1月1日至2023年11月20日的未休年休假工资7069元；

三、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金369000元。

本案案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2006年3月22日。

二、签订劳动合同情况：申、被双方有签订劳动合同。

三、工作时间：每周工作5天。

四、离职情况：被申请人2023年11月20日出具《解除劳动关系通知书》，通知申请人当天起解除劳动关系。《解除劳动关系通知书》上载：“刘高岑先生：根据技研部试制车间反映，您存在以下严重违反公司规章制度和劳动纪律的行为：1.您上班时经常未在工作岗位正常工作，长时间脱岗不知去向。您上班时未经批准经常在吸烟区长时间吸烟和滞留，期间未正常工作。您作为技研部试制车间班长，漠视公司制度和最基本的劳动纪律要求，带头违反，给公司的管理造成了极坏的影响，不符合担任管理者的基本要求。经公司综合评估，免除您的班长职务，并结合您在本公司过往的工作岗位经历与技能，安排您从事数控磨技术员工作，技能等级为数控磨技师（10级），工作地点不变：技研部试制车间，职级和薪资不变。公司已于2023年10月27日以邮件、OA及企业微信等方式给您发送违纪处理通知书，并告知您于2023年10月30日上午8：00到试制车间磨工班李伟

基处报到，安排您从事数控磨技术员工作；2023年10月31日公司第二次以邮件方式通知您于2023年11月3日8:00之前到试制车间磨工班李伟基处报到，安排您从事数控磨技术员工作；2023年11月3日公司第三次以邮件、OA、企业微信及短信等方式给您发送返岗催告函，并告知您于2023年11月8日上午8:00之前到试制车间磨工班李伟基处报到并说明情况；2023年11月8日公司第四次在OA通知您于2023年11月9日上午8:00到试制车间磨工班李伟基处报到。公司多次催促您按时到试制车间磨工班李伟基处报到，安排您从事数控磨技术员工作。2023年10月30日-11月20日您均未按时出勤报到，您连续旷工的行为已属严重违纪情形，同时未向公司递交正式的辞职申请。现按照《HZ-ZD-HR-004 员工奖惩管理规定》6.6 员工有以下错误或违纪行为之一者，公司有权单方‘解除劳动关系’且无需支付‘经济补偿金’，并同时处以一次性扣减‘考核绩效分数’500分或以上；案情重大者送交政府执法部门处理：6.6.6. 未经批准不来上班、无正当理由旷工达3天（含）以上或1个月内累计旷工（按每天8小时工作时间计算）达4天（含）以上，或12个月内累计达5天（含）以上的；以及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违法用人单位的规章制度的，本公司现依法与您解除劳动关系”。

五、离职前 12 个月平均工资：10250 元/月。

六、2023 年年休假情况：申请人当年全年可享受年休假 10 天。

七、申请仲裁时间：2023 年 12 月 26 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。本委认为，《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）》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案是被申请人解除申请人劳动关系引发的争议，故被申请人应对解除行为的合法性承担举证责任。本案中，其一，被申请人提供的视频录像内容不足以证明申请人存在 2023 年 9 月 11-14 日期间每天较长时间在洗手间的事实。其二，被申请人未提供证据证明《吸烟管理规定》、《员工奖惩管理规定》、《绩效管理规定》、《岗位管理办法》、《关于园区吸烟点的管理》是经过民主程序制定，另虽双方劳动合同有约定“甲方的规章制度（包括但不限于员工手册、岗位职责、培训协议、保密协议、安全准则等）均属合同的主要附件，其效力与本劳动合同条款等同”，但该约定亦不能证明被申请人已将包括《吸烟管理规定》、《员工奖惩管理规定》等在内的规章制度告知申请人，被申请人以上述规定作为处罚依据不符合法律规定。其三，被申

申请人的《员工奖惩管理规定》第 6.1 规定了公司对员工惩戒的目的和原则，被申请人主张申请人 2023 年 9 月 11 日至 14 日期间每天都有 1 至 3 个小时的较长时间在洗手间、上班时间未经批准经常在吸烟区长时间吸烟和滞留，但被申请人并未提供证据证明对申请人予以免职前有对申请人作出提醒、口头批评、记警告等由轻到重的处理。另外，《员工奖惩管理规定》第 6.8 规定了公司对员工的惩戒实施程序，但被申请人并未提供证据证明对申请人予以免职处理前有经过与申请人面谈、填写并呈批《惩戒申请单》、给申请人签名确认最终惩戒结果、向申请人送达惩戒单据等程序。因此，被申请人对申请人的处理与自身规章制度规定不相符。综上，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委认定被申请人将申请人由车间班长调整为数控磨技术员、由管理岗位调整为非管理岗位，欠缺正当性和合理性。申请人未到数控磨技术员岗位报到，不应被认定为旷工，被申请人以申请人未到新岗位报到为由认定申请人旷工并解除申请人劳动关系，属于违法解除。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关系赔偿金。申请人离职前月平均工资 10250 元/月，工作年限为 17 年 8 个月余，故被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 369000 元（计算公式：10250 元/月 × 18 个月 × 2 倍）。

二、关于工资问题。本委认为，被申请人安排申请人调整新

岗位违法，故申请人并非因个人原因未提供劳动，根据《广东省工资支付条例》第三十九条规定，被申请人应按正常工资标准支付申请人该月工资。经计算，被申请人应支付申请人2023年11月1日至2023年11月20日期间工资6597.7元(计算公式： $10250 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 元/月} \times 14 \text{ 天}$)。

三、关于未休年休假工资问题。本委认为，被申请人提供的考勤记录有申请人签名确认，申请人对个别月份签名有异议，但申请人未提供反驳证据或提出要求笔迹鉴定，故本委对申请人的异议不予采纳，并对该考勤记录的真实性及被申请人主张的申请人已休2023年年休假6天予以采纳。申请人在2023年全年可享受年休假10天，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定折算，其2023年1月1日至2023年11月20日可享受年休假8天（计算公式： $324 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，不足一整天的部分不算入年休假）。申请人离职前平均工资10250元/月，扣除已发放的正常工作时间工资及已休年休假，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年11月20日未休年休假工资差额1885.06元[计算公式： $10250 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times (8 \text{ 天} - 6 \text{ 天}) \times 200\%$]。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》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》

第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条、《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，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）》第四十四条的规定，仲裁裁决如下：

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赔偿金 369000 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 20 日的工资 6597.7 元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 20 日未休年休假工资差额 1885.06 元；

四、驳回申请人其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：卢 若 鸾

二〇二四年三月二十五日

书 记 员：关 俊 浩