

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 804 号

申 请 人：赵某某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆综合保税区）。

法定代表人：郭某。

委托代理人：刘亚青，天津浩悟律师事务所律师，特别授权。

申请人赵某某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理后，依法组成独任仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人赵某某、被申请人的委托代理人刘亚青依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2023年7月24日入职该公司，从事销售客服工作，在职期间申请人表现良好。试用期过后被申请人与申请人签订的劳动合同约定劳动期限为固定期限2023年9月1日至2024年8月31日止，在劳动期限截止后，被申请人未与申请人续签劳动合同，违反了《劳动合同法》第八十二条，若用人单位自用工之日起超过1个月未签订书面合同，需向劳动者每月支付二倍工资。2025年5月30日，被申请人对申请人开具了员工辞退通知书，申请人认为，被申请人辞退申请人的原因申请人不予认可，被申请人严重违反了劳动法第八十七条，违法解除需按经济补偿标准的二倍支

付赔偿金。2024年6月1日申请人在工作期间，由于对销售的车辆报价出现了误差，被申请人强行要求申请人对工作期间失误进行了赔偿，赔偿金为人民币1500元，申请人认为此次报价失误是公司管理不当，并非申请人故意而产生的损失，申请人不应对此次失误而承担全部责任。2025年3月发放工资时，其中工资单补款/补贴/扣款显示为扣款400元，申请人对该扣款不予认可，被申请人对申请人在职期间无故扣款，并未说明扣款原因，故被申请人应退还该款项。现要求：一、请求被申请人赔付申请人2024年9月1日至2025年5月30日未签订劳动合同的双倍工资即59109.66元；二、请求被申请人赔付申请人非法解除劳动合同的赔偿金24176.84元；三、请求被申请人退还申请人在职期间2024年6月1日为公司垫付款项1500元；四、请求被申请人退还申请人2025年3月无故扣除工资400元。

被申请人辩称：被申请人不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、申请人主张的未签劳动合同双倍工资无任何事实及法律依据。申请人与被申请人于2023年9月1日签订了书面劳动合同，劳动合同期限为一年，《劳动合同》附件二为《规章制度》，申请人签字确认收到并已阅读《规章制度》，理解并同意其全部内容。同时承诺遵守并认真履行《规章制度》中的所有规定。根据公司规章制度的规定，申请人与被申请人符合“视为续延劳动合同”情形。《员工手册》第六章人事管理制度第一节第七项“试用、考核、转正”部分第5小项、第6小项（P11）规定“劳动合同期满前，若公司与

员工均未提前30日以书面形式提出终止劳动关系，则视为双方同意续延劳动合同。续延期限与原合同期限一致。续延期间，除双方另有书面约定外，劳动合同条款（包括但不限于工作内容、劳动报酬、工作地点等）均沿用原合同约定执行。自动续延期间，双方劳动关系继续存续，不再另行签订新的书面劳动合同。员工自愿放弃以未签订书面劳动合同为由主张双倍工资差额的权利。”《员工手册》第一章总则第10条“员工手册等同于本公司规章制度”（P2）。故，申请人主张2024年9月1日至2025年5月30日未签合同双倍工资不应得到支持。二、公司解除劳动合同系合法解除。申请人在职期间，多次消极怠工造成公司经济损失和业务中断。被申请人解除其劳动合同，严格依据经其签字确认的规章制度执行，解除程序合法、理由合规，属于合法解除，无需支付赔偿金。制度依据：《员工手册》P17规定，“员工有下列情形者，予以警告：员工在连续12个月内累计3次口头警告或罚款的，视为严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同，且不支付经济补偿或赔偿金。”申请人存在该条款中第1项“未经许可擅离工作岗位或在工作时间处理个人事务者；”第3项“在上班时间内打电话聊天、上网聊天、玩游戏、看电影、睡觉、听音乐、吃零食或做其他一切与工作无关的事情者；”第9项“对各级主管的批示或有限期的命令，无正当理由而未如期完成处理不当者；”第11项“在工作时间内睡觉或擅离工作岗位者；”《员工手册》P17-P18规定，员工有下列情形之一者，予以辞退或开除，“因工作失职、失误、损害

公司声誉或对公司利益造成损失1000元以上的”，申请人在职期间因工作失职（汽车销售过程中报价错误），造成公司被起诉要求赔偿，给公司造成了2500元的损失。根据双方签订的劳动合同和公司规章制度，被申请人解除与申请人之间的劳动合同系合法解除。三、关于申请人主张为被申请人垫款一事并不属实，该笔1500元系申请人自愿赔偿客户的费用。首先，该争议不属于劳动仲裁受理范围；且该项诉请已超过仲裁时效。其次，申请人的该项主张与客观事实不符。根据申请人提供的证据可以证实，申请人自认在工作期间因个人工作失误把5.77万的车打错字打成了4.77万，客户主张违约要求双倍返还定金，申请人向客户退还了5000元定金后自愿补偿客户1500元。也是基于该事件，因申请人工作重大失职，导致客户起诉被申请人，给被申请人造成2500元的经济损失。四、依据《员工手册》第六章第四节奖惩管理规定（四）罚款执行程序（P19）“2. 通知：告知员工违规事实、处罚依据及金额；若员工在收到薪资明细后存在异议，可在3个工作日内向公司提出，未提出视为对当月薪资扣款项目无异议，后续不得就该部分扣款事项向公司主张任何权利”；扣款前公司已明确告知申请人因其“多次催要平台留资数据拒不提供罚款200元”“未及时反馈懂车帝平台到期续约情况导致公司车辆全部下架罚款200元”，申请人收到工资条后直至离职前均未提出任何异议，现申请人主张退还扣款于法无据。五、劳动者认可公司规章制度等相关规定。申请人在入职培训及签订劳动合同时，对公司的规章制度及处罚规定均已知

晓并了解，且在双方签订的劳动合同中亦将员工手册规章制度作为劳动合同的附件，申请人签字确认收到并已阅读，理解并同意其全部内容，承诺遵守并认真履行。员工手册规章制度的内容合法有效并且经过公示，依法可以作为管理员工及处理双方劳动争议的依据。综上，请求仲裁委依法驳回申请人的全部仲裁请求。

申请人提交证据：证据一、劳动合同，证明与被申请人存在劳动关系，期限为2023年9月1日至2024年8月31日，8月31日之后没有签订新的劳动合同。

证据二、员工辞退通知书，证明被申请人2025年5月30日违法解除劳动合同。

证据三、2024年4月至2025年4月收入纳税明细，证明12个月的平均工资为6044.21元。

证据四、2025年3月薪资截图，证明被申请人无故扣款400元，未与申请人协商。

证据五、与客户微信聊天截图，证明公司强制让我支付给客户1500元，该责任应由公司承担。

证据六、2025年5月收入纳税明细，证明5月工资4696.56元，但实际是2025年7月发放的。

被申请人提交证据：证据一、劳动合同，证明被申请人与申请人2023年9月1日签订书面劳动合同，劳动合同期限为2023年9月1日至2024年8月31日止。该合同P11显示申请人签字确认收到并已阅读《规章制度》，理解并同意其全部内容。申请人承诺将遵守并认真履行《规章制度》中的所有规定。

证据二、员工手册，证明申请人理解并同意员工手册的全部内容，员工手册P2最后一条约定“员工手册等同于本公司规章制度”；证明被申请人无需支付申请人未签劳动合同双倍工资的依据，P11页第一节的第5和6项规定“劳动合同期满前，若公司与员工均未提前30日以书面形式提出终止劳动关系，则视为双方同意续延劳动合同。续延期限与原合同期限一致。续延期间，除双方另有书面约定外，劳动合同条款（包括但不限于工作内容、劳动报酬、工作地点等）均沿用原合同约定执行。自动续延期间，双方劳动关系继续存续，不再另行签订新的书面劳动合同。员工自愿放弃以未签订书面劳动合同为由主张双倍工资差额的权利”；证明被申请人解除申请人系合法解除，申请人在职期间多次违反员工手册中奖惩管理办法的规定。违反P17页第六项，员工有下列情形之一的，予以警告中1、3、9、11小项，15小项规定“员工在连续12个月内累计3次口头警告或罚款的，视为严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同，不支付经济补偿或赔偿金”；P17-18页，员工有下列情形之一的，予以辞退或开除的第1、第10小项；证明申请人因违反员工手册的P18页第八条第（二）款工作执行与安全责任类中的第1小项规定“主观懈怠未按时提交报表”被罚款200元；违反第3小项“因工作失职造成公司业务中断”罚款200元，当月就告知申请人处罚金额和依据，申请人在领导告知时及收到工资条后，直至解除劳动合同时均未提出任何异议，根据P19页第（四）罚款执行程序“通知：告知员工违规事实、处罚依据及金额；

若员工在收到薪资明细后存在异议，可在3个工作日内向公司提出，未提出视为对当月薪资扣款项目无异议，后续不得就该部分扣款事项向公司主张任何权利”，无权要求被申请人退还扣款。

证据三、公告栏照片，证明被申请人的员工手册规章制度均履行了公示程序。

证据四、微信聊天记录截图（申请人与客户9页，被申请人财务与调解员宋某2页），证明申请人因工作中个人失误（将车辆价格写错），个人自愿向客户补偿1500元（补偿路费及额外费用），该行为系申请人自主自愿承担过错后果，并非为公司垫付费用，无权要求公司返还；证明因申请人工作失职，造成客户起诉公司要求双倍赔偿，最后经过调解，公司赔偿客户2500元，申请人的失职行为给公司造成了2500元的经济损失。

证据五、某业务群聊天记录，证明申请人消极怠工被领导在群里点名批评。

证据六、视频和照片，证明申请人在职期间，多次违反员工手册的规定，2025年5月25日在车里睡觉近3个小时（13:00-15:53）；2024年6月给客户报错车价，客户发抖音曝光，给公司造成影响；2025年5月22日与领导发生冲突；2025年5月27日在工位上玩手机，嗑瓜子。

证据七、员工辞退通知书，证明申请人严重违反用人单位的规章制度，被申请人依据《劳动合同法》第39条以及证据二中员工手册奖惩办法，在2025年5月30日解除劳动合同，

系合法解除。

证据八、工资表，证明申请人离职前的基本工资为4000元，结合员工手册P21页规定，离职前12个月平均工资应剔除基本工资中包含的周末加班费1200元，故为2800元。

本委经审理查明：申请人于2023年7月24日入职被申请人处，双方于2023年9月1日签订书面劳动合同，劳动合同期限为2023年9月1日至2024年8月31日。双方在劳动合同中约定申请人岗位为销售客服，月工资3000元，其中劳动合同附件二为规章制度（具体内容略）、规章制度签收回执，该附件由申请人本人签字确认。

2024年5月31日申请人在工作期间销售车辆时因个人原因报错车价，后导致被申请人向客户赔偿2500元。

2025年5月30日，被申请人向申请人制发《员工辞退通知书》，辞退原因为：平日工作表现未能符合公司规定要求，多次违反公司规定，工作不认真向客户报错车辆报价，给公司造成损失于影响，未向领导汇报擅自离岗外出、在工位区域内和接待客户时食用零食、擅自进入展厅车内睡觉、工作态度散漫，于工作时间内频繁照镜子进行化妆行为，将大量工作时间用于非工作事务，严重影响工作效率，不服从公司业务调整、岗位优化。

另查，劳动合同附件二中的规章制度实际系被申请人2023年3月1日起执行的员工手册。

再查，申请人当庭将第一项请求变更为：要求被申请人支付申请人2024年9月1日至2025年5月30日未签订书面劳动

合同的二倍工资差额53806.22元。

上述事实，有申请人及被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：劳动者与用人单位的合法权益均受法律保护。

一、申请人要求被申请人支付2024年9月1日至2025年5月30日未签订书面劳动合同的二倍工资差额53806.22元，被申请人认为员工手册已就劳动合同期满续签劳动合同问题进行明确规定，被申请人无需支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。本委认为，用人单位的规章制度的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，劳动者没有异议的，可以作为用人单位用工管理的依据。被申请人处2023年3月1日起执行的员工手册已在双方签订劳动合同时告知申请人，且申请人未提出异议，因此员工手册中不违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理情形的内容可以作为处理双方争议的依据。根据被申请人员工手册第六章第一节第七条第五项、第六项的规定，双方于劳动合同到期前均未提出终止劳动关系，劳动合同到期后申请人仍在被申请人处工作，被申请人未提出异议，可以视为双方达成了续延劳动合同的意思表示，可以视为双方续订了一份与原劳动合同条款相同的合同，故本委对申请人的该项请求不予支持。

二、申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金24176.84元，被申请人认为系合法解除，不同意支付。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项的规定，

劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。根据《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，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。申请人确存在“工作不认真向客户报错车辆报价，给公司造成损失与影响”以及与领导发生争执的情形，根据被申请人员工手册第六章第四节第七条第1项、第10项的规定，因“拒不听从主管指挥监督、与领导发生冲突者”、“工作失职、失误、损害公司声誉或对公司利益造成损失1000元以上的”，被申请人可以解除劳动合同。被申请人据此解除劳动合同并无不当，申请人的该项请求本委难以支持。

三、申请人要求被申请人退还申请人在职期间2024年6月1日为公司垫付款项1500元的请求不属于本委受理范围，故本委不能予以支持，申请人应另寻救济途径。

四、申请人要求被申请人退还2025年3月无故扣除的工资400元，被申请人不予认可。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。被申请人虽主张系因申请人违反规章制度而扣款，但被申请人的证据不足以证明申请人存在违反规章制度的行为，应承担举证不能的不利后果，且法律也未赋予用人单位对劳动者罚款的权力，故被申请人应支付申请人2025年3月被扣除的工资400元。

经本委调解无效，现根据《中华人民共和国劳动法》第

五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第四十七条之规定，裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人给付申请人 2025 年 3 月工资，计人民币：400 元（肆佰元整）；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决为终局裁决，一方当事人不履行本裁决，另一方当事人可以向有管辖权的人民法院申请强制执行。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本裁决不服的，可以自收到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；用人单位有证据证明本裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条所列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：范 思 松

二〇二五年七月三十一日

书 记 员：田 宇 哲

（此页无正文）