

# 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〕8586 号

申请人：易子权，男，汉族，1967 年 1 月 24 日出生，住址：四川省资阳市。

委托代理人：卢丽桦，女，北京冠领（广州）律师事务所律师。

被申请人：德士达建材（广东）有限公司，住所：广州市增城市新塘镇。

法定代表人：庄万里（Jean-Marie, Pierre, Michel PITHON）。

委托代理人：邓秋香，女，该公司员工。

委托代理人：刘桂芳，女，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

案由：解除或终止劳动合同、其他。

申请人易子权与被申请人德士达建材（广东）有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人卢丽桦、被申请人委托代理人邓秋香和刘桂芳到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认双方劳动关系于 2024 年 3 月 22 日解除；二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 195114.5 元；三、被申请人支付律师费 20000 元。

## 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2012 年 2 月 17 日。

二、工作岗位：初级生产技术员。

三、劳动合同订立情况：双方有订立劳动合同。

四、每月工资构成：底薪和加班费。

五、工资发放时间和形式：被申请人每月通过银行转账发放申请人上个自然月工资。

六、离职时间和原因：2024 年 3 月 22 日，被申请人向申请人出具解除劳动关系通知书，主要内容为“你（即申请人）于 2024 年 3 月 22 日上午 8 点 16 分左右在 F1 生产线作业时，违规操作行吊车进行工作。根据《特种设备安全监察条例》及《特种设备作业人员监督管理办法》等条例，特种作业人员必须经专门的安全技术培训并考核合格，取得《特种作业操作证》后，方可上岗作业。但是你并未经过专业培训及取得《行吊车作业操作证》。你的行为违反了《员工手册》补充条例《关于更新劳动纪律-特种作业操作规定》：对于需要持证上岗的特种作业工种，包括吊车司机工种，必须严格遵守持证上岗的规定。违者将按《员工手册》-7.2 处罚条例-即时解雇第 32 条处理（其他任何可能对公司产品、财产、个人财产、员工个人、其他人员或社会造成严重损害的，其性质及后果与上述相似，达到即时解除劳动合同程度的行为。）现公司（即被申请人）根据《员工手册》-7.2 处罚条例-即时解雇

第 32 条给予你“即时解雇”处理……”。同日，申请人离职。

七、申请劳动仲裁的日期：2024 年 3 月 27 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于解除劳动合同问题。

本委认为，双方当庭对劳动合同于 2024 年 3 月 22 日解除并无异议，被申请人所出具解除劳动关系通知书亦有载明解除时间为 2024 年 3 月 22 日，则申请人要求确认双方劳动关系于 2024 年 3 月 22 日解除的仲裁请求，具备事实依据，本委予以支持。其二，参照《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。本案中，申请人确认真实性的由被申请人所提供无证操作吊车照片及微信记录证据内容显示，申请人在 2024 年 3 月 22 日确有存在操作生产车间吊车的违规行为，被申请人工作人员立即在“DBPG 车间安全群”中反映了该情况。申请人辩称其在启动吊车将材料刚刚吊离地面即被发现、制止，并未发生位移，作业周围无其他人员，更未实际对被申请人或其他人员造成任何财产损失或人身伤害，并不符合用人单位可解除劳动合同的法定条件。但是，违规操作应以劳动者是否作出相关行为作为判断标准，而非以该行为是否造成财产损失或人身伤害等后果进行评判，则申请人所辩称的理由，较为牵强，不应被认可。申请人确认真实性的

由被申请人所提供“2018年12月13日《关于更新劳动纪律-特种作业操作规定》及出席签到簿”、“2023年10月7日关于更新《员工手册》纪律处罚程序规定”、“安全条例及公告栏照片”、

“2023年11月28日关于更新《员工手册》纪律处罚程序规定的说明出席签到及考核表”等证据内容显示，被申请人已向申请人履行了操作特种设备须持证的充分告知义务，则申请人未持证操作吊车这一特种设备已属危及安全生产的违规行为，被申请人根据《员工手册》、《关于更新劳动纪律-特种作业操作规定》等有关规定解除与申请人的劳动关系，事实和规章制度依据较为充分，并无不妥，本委予以认可。故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

## 二、关于律师费问题。

本委认为，申请人要求被申请人支付律师费的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

## 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》第五十条之规定，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条的规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人劳动关系的解除时间为2024年3月22日；

二、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。

仲 裁 员：黄 鑫

二〇二四年六月八日

书 记 员：谢 馨 颐