

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〕3478-3480号

申请人(3478号)：李汉名，男，汉族，1995年9月18日出生，住址：广东省陆丰市甲东镇。

申请人(3479号)：陈贞旭，男，壮族，1998年1月18日出生，住址：广西桂平市南木镇。

申请人(3480号)：练宗鑫，男，汉族，2000年6月14日出生，住址：广西桂平市垌心乡。

被申请人：广州市昌宝汽车销售服务有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：曾鲁。

委托代理人：吴玉婷，女，该公司员工。

委托代理人：孟庆杰，女，北京市盈科（深圳）律师事务所律师。

案由：解除劳动合同争议。

申请人李汉名、陈贞旭、练宗鑫诉被申请人广州市昌宝汽车销售服务有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人李汉名、陈贞旭、练宗鑫、被申请人委托代理人吴玉婷、孟庆杰参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人李汉名的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人

违法解除劳动关系赔偿金 57687.3 元；二、被申请人支付申请人代通知金 6409.7 元。

申请人陈贞旭的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 26936.23 元；二、被申请人支付申请人代通知金 8978.7 元。

申请人练宗鑫的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 11550.87 元；二、被申请人支付申请人代通知金 5775.44 元。

本案相关情况

各方当事人无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：（李汉名）2019 年 9 月 26 日；（陈贞旭）2022 年 8 月 10 日；（练宗鑫）2023 年 5 月 4 日。

二、工作岗位：（李汉名）销售顾问；（陈贞旭）钣金大工；（练宗鑫）钣金小工。

三、签订劳动合同情况：三位申请人入职后均有与被申请人签订书面劳动合同。

四、工资情况：三位申请人的工资结构均为基本工资 2300 元/月+绩效+包干加班工资；被申请人每月 20 日通过银行转账形式支付上月工资，有发放工资清单，需要签收；陈贞旭、练宗鑫在职期间的工资已支付完毕；解除劳动关系前的月平均工资（12 个月平均工资）为李汉名 6043.8 元/月，陈贞旭 8978.7 元/月，练宗鑫 5775.44 元/月。

五、考勤方式：通过指纹和人脸识别打卡考勤。

六、最后工作日：三位申请人均为 2023 年 12 月 29 日。

七、解除劳动关系情况：三位申请人与被申请人均已解除劳动关系，解除日期与最后工作日一致；解除原因为被申请人向三位申请人发出解除劳动关系通知书。

八、申请仲裁日期：2023 年 12 月 29 日。

各方当事人有争议事项及本委认定情况：

一、关于李汉名解除劳动关系问题。申请人李汉名与被申请人确认被申请人于 2023 年 12 月 29 日向申请人发出解除劳动合同通知书，载明因申请人违反劳动法律法规、劳动纪律和劳动合同，根据《员工手册》第六章公司规章制度的奖惩制度解除劳动合同，具体依据条款为：3) 擅离岗位，当月累计达到 3 次及以上的；5) 不遵守公司及品牌厂家的会议/培训/活动等纪律，影响秩序情节特别严重者；39) 对员工及其家属有暴力行为或重大侮辱威胁行为者。庭审时申请人抗辩其一直有参加公司的早会，但从 10 月份开始被申请人不正常安排工作，且一直劝退，2023 年 12 月 9 日其参加早会但经理未点其名，其问理由，答复随便，后其无法获知后续开早会的时间。申请人还主张其未辱骂同事，其工作职责除了在展厅站岗，还需去天台开车，去公司地库安排洗车铺脚垫，开车上牌等工作，不存在擅离岗位的情况。

本委认为，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。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）》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。被申请人向本委提供以下证据佐证：1. 光盘（刻录件）；2. 侮辱同事的文字稿件（打印件）；3. 劳动合同；4. 员工手册（原件）、员工手册公示邮件（打印件）；5. 员工手册阅读确认函（原件）；6. 工资汇总表（打印件）。首先，公司提供的监控视频，仅能证明员工不在展厅岗位上，但是不能证明其不在该岗位的单次总时长，也不能证明其离开展厅岗位的原因。劳动者作为员工，在正常上班期间短暂性离开工作岗位的行为，本质上并未脱离办公状态，仍在用人单位的管理范围之内。被申请人作为用人单位，负用工管理责任，其证据不足以证明已与申请人进行“离开展厅岗位”的时长、原因的核实或确认，亦未提供证据证明在申请人已经有“擅离岗位”的情形但尚未达到解除劳动合同程度时对其进行过提醒或警示，被申请人主张擅离岗位事实的证据链不完整、不充分。其次，被申请人提供的证据也不足以证实其主张的申请人未参加早会行为给公司带来的“影响秩序情节特别严重”。再次，被申请人提交的用以证实申请人辱骂同事的录音，该录音内容能听到双方均情绪不稳而互讲粗口，但未能分辨人员身份，也不足

以证实申请人存在“重大侮辱威胁”的行为。

综上，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，被申请人提供的证据不足以证实其解除申请人李汉名劳动关系的合理性及合法性，其解除行为缺乏依据，属于违法解除劳动关系之行为。其应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定，承担违法解除劳动关系的赔偿责任。对申请人李汉名主张要求违法解除劳动关系的赔偿金的请求，本委予以支持。经按申请人的月平均工资标准、工作年限进行核算，赔偿金金额为 54394.2 元（计算公式：6043.8 元/月 × 4.5 个月 × 2 倍）。

二、关于申请人陈贞旭、练宗鑫解除劳动关系问题。申请人陈贞旭、练宗鑫与被申请人确认被申请人于 2023 年 12 月 29 日向两位申请人发出解除劳动合同通知书，载明因两位申请人违反劳动法律法规、劳动纪律和劳动合同，根据《员工手册》第六章公司规章制度的奖惩制度解除劳动合同，具体依据条款为：5）不遵守公司及品牌厂家的会议/培训/活动等纪律，影响秩序情节特别严重者；12）配合不及时或缺乏配合从而影响公司的正常业务运作，造成特别重大损失或特别重大不良后果（影响）者。庭审时两位申请人抗辩因在早会总经理和其主管发生矛盾，在开会期间主管带几个人离开，其两人也跟着离开。同时，对被申请人主张其未按照流程操

作未按时完成修理工作导致客户投诉的情形不予认可，主张延迟交付车辆并非其两人的原因，且被申请人提供的工单并非其两人跟进参与的。

本委认为，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。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）》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。被申请人向本委提供以下证据佐证：1. 光盘[机电车间（一楼）视频、录音、钣喷车间（二楼）视频]、录音文字稿（打印件）、视频截图（打印件）；2. 工单 20231005S13830 结算单（原件）、工单号 20231005S13830 系统打卡记录（打印件）、工单号 20231005S13830 服务顾问彭展彬与客户侯牡丹的微信沟通截图（打印件）；3. 工单号 20231007S13850 结算单（原件）、工单号 20231007S13850 系统打卡记录（打印件）、工单号 20231007S13850 服务顾问潘冠华与客户张伟智的微信沟通截图（打印件）；4. 工单号 20231129S17443 结算单（原件）、工单号 20231129S17443 投诉系统截图（打印件）；5. 系统结算工时汇总（打印件）；6. 劳动合同（原件）；7. 员工手册（原件）、员工手册公示邮件（打印件）；8. 员工手册阅读确认函（原件）。其中证据 1 是针对陈贞旭案所提交，其余证据为两

位申请人的共同证据。两位申请人对证据 5-证据 8 的真实性、合法性、关联性均予以确认，对其余证据的真实性、合法性、关联性均不予确认，认为与本案无关。首先，被申请人提供的证据不足以证实其主张的申请人陈贞旭在早会上跟随主管离开的行为给公司带来的“影响秩序情节特别严重”。其也未提供任何证据证实练宗鑫存在“不遵守公司及品牌厂家的会议/培训/活动等纪律，影响秩序情节特别严重者”行为。其次，被申请人提交的用以证实两位申请人严重维修超时的工单，均无显示系申请人陈贞旭、练宗鑫两人所负责的工单，不足以证实系因两位申请人的原因导致客户投诉，其证据也不足以证实给被申请人造成特别重大损失或特别重大不良后果（影响）。

综上，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，被申请人提供的证据不足以证实其解除申请人陈贞旭、练宗鑫劳动关系的合理性及合法性，其解除行为缺乏依据，属于违法解除劳动合同之行为。其应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定，承担违法解除劳动合同的赔偿责任。对申请人陈贞旭、练宗鑫主张要求违法解除劳动合同的赔偿金的请求，本委予以支持。经按两位申请人的月平均工资标准、工作年限进行核算，赔偿金金额为陈贞旭 26936.1 元（计算公式： $8978.7 \text{ 元/月} \times 1.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）、练宗鑫 11550.88

(计算公式: 5775.44 元/月 × 1 个月 × 2 倍)。申请人练宗鑫主张违法解除劳动关系赔偿金 11550.87 元, 本委予以支持。

三、关于代通知金问题。上述本委已认定被申请人违法解除劳动合同, 而违法解除劳动合同情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条关于额外支付 1 个月工资(代通知金)的规定, 故三位申请人要求支付代通知金的仲裁请求, 缺乏事实和法律依据, 本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十八条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、第五十条的规定, 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, 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李汉名违法解除劳动关系的赔偿金 54394.2 元, 支付申请人陈贞旭违法解除劳动关系的赔偿金 26936.1 元, 支付练宗鑫违法解除劳动关系的赔偿金 11550.87 元;

二、驳回三位申请人的其他仲裁请求。

穗劳人仲案〔2024〕3478 号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。

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。

穗劳人仲案〔2024〕3479-3480号仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

首席仲裁员：徐 跃 敏

仲 裁 员：陈 丽 芳

仲 裁 员：杨 长 银

二〇二四年三月十八日

书 记 员：樊 穗 文