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〔2022〕4474号

申请人：周镜文，男，汉族，1979年10月31日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州英氏品牌管理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南788号自编9栋之104房。

法定代表人：施雷，该单位总经理。

委托代理人：陈兴盛，男，该单位员工。

申请人周镜文与被申请人广州英氏品牌管理有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周镜文和被申请人的委托代理人陈兴盛到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年9月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济赔偿金84000元；二、被申请人支付申请人代通知金7000元。

被申请人辩称：一、我单位是基于申请人在上班期间多次

违反公司规章制度甚至发生严重违纪的情况下，根据公司规章制度及相关法律规定且经过公司工会的书面同意，于2022年9月16日与申请人解除劳动合同，解除的程序合规合法；二、申请人与我单位所属母公司英氏婴童用品有限公司签订期限为2016年11月1日至2019年10月31日的劳动合同，申请人2016年11月1日签收了我单位集团公司公布实施的《员工手册》；三、申请人与我单位2019年11月签订期限为2019年11月1日至2022年10月31日的劳动合同，其中约定申请人负责系统运维工作，劳动合同中第十二条第8款明确约定:《员工手册》为劳动合同附件，与劳动合同具有同等法律效力；四、申请人2021年1月至2022年9月期间，曾多次违反公司规章制度。我单位于2022年9月16日向申请人下达了《员工违纪通知书》，并将该通知书与《解除劳动合同通知书》一并邮寄给申请人，申请人于2022年9月18日签收了该文件；五、申请人严重违反我单位的规章制度，且屡教不改，我单位根据法律规定行使单方解除权，解除与申请人的劳动合同的行为不属于违法解除，无需向申请人支付经济赔偿金。

本委查明事实及认定情况

关于赔偿金和代通知金问题。经查，申请人2016年11月1日入职被申请人，岗位系系统运维工程师，约定月工资标准为7000元，每周工作5天，每天工作8小时，被申请人每月20日

通过银行转账向申请人发放上月工资，2022 年 9 月 16 日被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，当中载明“2021 年 1 月至 2022 年 9 月在公司上班期间，多次违反公司规章制度，1.未经允许私自开通系统相关权限；2.欺骗上级在司在岗，实际擅自离岗；3.不服从或对抗上级工作安排……”。被申请人对第 1、2 项事由无提交证据证明，对第 3 项事由仅提交了双方的微信沟通记录作为证据。申请人对《解除劳动合同通知书》中载明的解除理由不予认可，称其并未做出违反公司规定的行为，且被申请人亦无证据证明其存在上述违规行为。另查，根据被申请人提交且经申请人确认的离职前 12 个月工资单核算申请人的月平均工资高于 7000 元。本委认为，双方劳动关系的解除，系因用人单位主动行使解除权而实现，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）》第四十四条之规定，用人单位对其作出的解除决定负举证责任。本案中，被申请人系因申请人存在未经允许私自开通系统相关权限、不服从或对抗上级工作安排等违规行为而作出解除决定，但其单位向本委提交的证据均未能充分有效证明申请人存在上述违规行为，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人据以解除与申请人劳动关系的事由，缺乏合法依据，应属违法解除。现申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金 84000 元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。另，因申请人的离职原因

不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付代通知金的请求，本委不予支持。

裁决结果

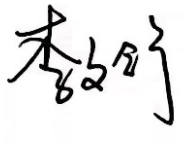
根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的赔偿金 84000 元；

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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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　 

二〇二二年十二月二十日

书　记　员　