

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕3514-2 号

申请人：李耀武，男，汉族，1987 年 11 月 10 日出生，住址：湖南省溆浦县。

委托代理人：李双华，男，广东磐信律师事务所律师。

被申请人：广州高古科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 92 号 301。

法定代表人：陈萱，该单位执行董事。

委托代理人：文耀荣，男，广东易恒律师事务所律师。

申请人李耀武与被申请人广州高古科技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。申请人李耀武及其委托代理人李双华和被申请人的委托代理人文耀荣到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 7 月 3 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 79117.3 元。申请人本案共提出 11 项仲裁请求，另有 10 项请求涉及终

局裁决。

被申请人辩称：关于赔偿金，根据我单位的证据 1 至证据 5 显示，申请人在职期间多次严重违反我单位规章制度，经多次提示后，均拒不改正，最后在我单位决定调整其工作内容时，也拒不配合，同时其行为给我单位带来巨大损失，符合劳动合同法第三十九条第二款、第三款解除劳动合同的情形。另外，根据申请人证据 1 显示，申请人劳动合同存续时间应持续至 2023 年 3 月 27 日，而申请人证据 4 显示，申请人应在休完年假后开始上班，但申请人从休完年假后至 3 月 27 日期间一直持续旷工，该情形同样符合《劳动合同法》第三十九条第二款解除劳动合同的情形，基于以上事实，被申请人无需为解除劳动合同的行为向申请人支付补偿金或经济补偿。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2019 年 9 月 28 日入职被申请人，从事京东运营主管一职；被申请人于 2023 年 2 月 28 日向申请人发出《解除劳动关系通知书》，以申请人严重违反公司规章制度，严重失职，给公司造成严重损失，因《劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动关系无效为理由，提出与申请人解除劳动合同。申请人主张因其本人与被申请人的总监之间存在矛盾和利益冲突，被申请人只能在其本人与总监之间二选一，故被申请人将其辞退，其并不存在违反公司规章制度的

行为，也没有对被申请人造成损失，被申请人解除劳动关系时也没有向其提及上述问题，故被申请人的解除理由不成立，属于违法解除，其最后工作日为 2023 年 3 月 8 日。被申请人则主张申请人多次违反规章制度，经多次提示后，拒不改正，最后决定调整其工作内容时，申请人拒不配合，且其违反规章制度的行为给公司造成巨大损失，具体行为包括多次在其运营管理的京东平台上违反价格红线及价格报备申报的制度，经提示其报价及平台产品问题后仍拒不改正，申请人的最后工作日为 2023 年 3 月 7 日。被申请人举证有关于造成公司经济损失赔偿处罚的规定、电商平台价格运营管理规范、2022 年 5 月 20 日至 2023 年 2 月 28 日工作聊天记录、京东店铺因低价销售产品损失金额汇总及订单数据（光盘）、京东店铺订单导出数据的证据保全公证书（3 份）。其中处罚规定载明有总则、处罚原则、处罚范围、赔偿标准、具体规定等内容；运营管理规范载明有适用范围、产品分类、乱价/违规行为、定义、价格规范、其他约定等内容，其中的价格规范的第 3 点套餐价格规范约定套餐价格限价为单品价格总和和使用优惠券/返现/津贴/淘金币等优惠手段后的 9 折；第 5.3 点价格严重违规处罚约定有价格严重违规次数按照自然年统计，不同次数有不同的处罚方法，第一次为书面警告，第二次至第四次为罚款，第五次及以上为罚款、降级或淘汰，情节严重或给公司造成重大损失追究其法律责任等内容；工作聊天记录部分显示有日期，部分没有显示日期，

可见日期有 2022 年 5 月、10 月、11 月，部分聊天记录被申请人标注为 2022 年 2 月 21 日、2023 年 2 月 28 日，具体沟通内容涉及产品定价、利润率等等；损失金额汇总及订单数据系以表格形式呈现，载明有订单号、商品 ID、商品名称、下单时间、京东价、订单金额、结算金额、余额支付、应付金额、订单状态、订单类型、下单帐号等项目；公证书显示海珠区公证处接受被申请人的委托，对其单位通过互联网浏览计算机界面并截屏打印相关页面图像、下载相关文件的行为办理保全证据公证，附件 1 的内容包含网页截图、订单数据的导出等，附件 2 为光盘，内容同上述损失金额汇总及订单数据。申请人对前述证据除聊天记录的真实性予以确认外，其他证据均不予认可，并称处罚规定、管理规范并没有经过公示，未有实际执行，公证书及订单数据并不能证明被申请人的亏损情况，且申请人在职期间从未收到有关定价方面的任何书面警告或处罚。另查，申请人主张其赔偿金的计算基数为 11302.4 元，被申请人则主张申请人离职前 12 个月的月平均工资为 8000 元。再查，双方确认被申请人通过“陈某”“王某某”的账号向申请人转账支付工资，申请人提供经被申请人确认的银行转账记录显示在 2022 年 1 月至 2023 年 2 月期间，“陈某”“王某某”每月中下旬向申请人转账款项，除个别月份转账的合计金额不足 10000 元外，其他月份均超过 10000 元；被申请人有为申请人参加社会保险。本委认为，依庭审查明可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人

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）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负有举证证明义务。被申请人通过发出《解除劳动关系通知书》的方式行使解除权，故审查被申请人的解除决定是否合法，应当以该通知书载明的理由为审查依据。关于劳动关系无效的理由，本案无证据证明双方签订的劳动合同存在《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定的劳动合同应当被认定为无效的情形之一，故被申请人主张双方劳动关系无效缺乏依据，其单位该解除理由不能成立。关于严重违反规章制度、严重失职造成损失的理由，被申请人当庭主张其单位系因为申请人存在触犯定价红线、违反价格报备制度等违反规章制度、严重失职的行为而与之解除劳动合同，但被申请人发出的解除通知中并没有载明申请人存在的具体行为，申请人否认被申请人解除劳动关系时有向其说明该些原因，而被申请人无其他证据证明其单位确系以当庭陈述的理由对申请人作出解除劳动关系决定，故被申请人解除决定的事实依据不明。其次，被申请人虽举证有处罚规定、运营管理规范，但其单位没有提供有关送达、告知申请人上述资料的证据，无法体现被申请人已履行告知义务，即现有证据不足以证明上述规定系申请人在职期间执行的文件。另外，被申请人举证的聊天记录显示有被申请人的人员提示申请人有关定价问题，但该些聊天内容发生时间主要在2022年，甚至部分还有一年之久，如

若申请人确实存在多次违规定价，并造成重大损失，被申请人理应及时整治，并依据设定的制度根据不同的违规次数对申请人进行处理，但本案中并没有证据证明被申请人有因申请人存在违规定价的问题作出过书面警告或处罚的行为，有违用人单位日常管理的普遍做法，由此可以侧面证明被申请人实际履行过程中并没有实行上述规定，即缺乏判定申请人是否违反规章制度的依据。再次，被申请人没有提供证据证明申请人的职责范围，本委无法审查申请人的履职情况，无法认定其是否存在失职行为。最后，被申请人举证的公证书虽有订单情况，但该书中无法体现经办人员的信息，无法证明该些订单系经申请人处理，另外，判定一项业务或订单是否亏损，除需看订单金额或收款金额外，还需结合成本等必要开支，然而被申请人在本案中未有提供运营成本数据等，故单凭订单数据，不能当然证明被申请人存在重大损失。综上，本委认为被申请人作出解除决定的事实不清、依据不足，无法证明其单位的解除决定具有事实依据且符合法律规定，遂认定该解除行为应属违法。双方对于申请人的月平均工资有争议，结合双方确认的转账记录及参加社会保险情况，本委认为申请人主张的月平均工资数额更符合实际，故本委采纳申请人的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 79116.8 元（11302.4 元 × 3.5 个月 × 2 倍）。

申请人的另 10 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕3514-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条、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，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

在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的赔偿金 79116.8 元。

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 梁炜珊

二〇二三年八月二十一日

书 记 员 方正贤