

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〔2024〕777-2号

申请人：张婷婷，女，1997年8月2日出生，香港籍，居住地：广州市白云区。

被申请人：广州骏发投资有限公司云来斯堡酒店分公司，住所：广州市天河区黄埔大道西126号。

负责人：姚厚衍，男，该单位总经理。

委托代理人：陈燕玲，女，该单位员工。

申请人张婷婷与被申请人广州骏发投资有限公司云来斯堡酒店分公司关于经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张婷婷和被申请人的委托代理人陈燕玲到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11月28日申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿100000元。申请人本案共提出3项仲裁请求，另有2项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：申请人要求解除劳动合同经济补偿的请求

不成立。由于申请人严重违纪，违反了员工手册 B 类第 6、11 点及 D 类第 7 点，我单位依法与其解除劳动关系，违纪事实调查情况：申请人于 2023 年 11 月 1 日在没有向相关部门领导报备情况下，擅自离开工作岗位，期间私自与男客人单独在房间逗留 38 分钟，被我单位发现后，在调查过程中，申请人写了事情经过，我单位多方取证并结合监控发现申请人诸多事实是刻意隐瞒，有监控录像为证。综上，申请人违反员工手册多次使用客用设施、擅离工作岗位，违反操作规程，并在酒店调查情况过程时不配合酒店工作，刻意隐瞒事实；事件发生后我单位内也流传闲言闲语，直接给我单位声誉造成严重后果。因酒店行业特殊性，作为一位女同事，出于保护自身安全和社会道德角度都不应该单独在男客人房间逗留 38 分钟这么长时间。我单位根据员工手册 B 类第六点，擅自离开工作岗位；B 类第十一点未经批准，擅自进入客房或其他非工作区域范围，D 类违规（7）疏忽职守，或不听劝阻，违反操作规程，造成严重后果，依法与其解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认如下事实：申请人于 2017 年 6 月 22 日入职被申请人，离职前的岗位为销售经理，自 2023 年 10 月 1 日起，申请人的工资为 5900 元+1100 元岗位津贴，申请人实行标准工时制，申请人因被申请人向其发出《关于严重违纪解除劳

动关系的通知》而于2023年11月24日离职；解除通知载明的内容如下：经被申请人调查，由于申请人在2023年11月1日存在以下行为：1.没有提前向相关部门领导报备私自离开岗位50分钟；2.未经批准，擅自进入酒店客房；3.单独与异性客人在1804房间内逗留38分钟，情况属实，已违反员工守则违纪行为与处罚表B类第6点擅自离开岗位，B类第11点未经批准，擅自进入客房或者其它非工作区域范畴；D类第七点疏忽职守，或者不听劝阻，违反操作规程，造成严重后果，综上所述已达到严重违纪。根据《劳动合同法》第三十九条（二）严重违反用人单位的规章制度的，被申请人决定对申请人作出严重违纪的辞退处理。

被申请人主张申请人在上班时间私擅自离岗，多次乘坐客梯，未经批准擅自进入客人的房间，申请人的行为违反了员工手册的规定，其单位为合法解除。被申请人举证有监控视频、证人证言、员工手册等证据拟证明其单位为合法解除劳动合同。其中监控视频记录了2023年11月1日的情况；叶某的证人证言载明其在查房过程中看到申请人走向客梯间，其未留意到申请人从何号房间走出来；董某某的证人证言载述在2023年11月1日中午时分看到男客人进入电梯之后，用手拦住电梯等候其朋友，之后见申请人拿着手机准备进入电梯，但申请人见到其本人后就转身离开，男客人就对申请人说“我先上房间等你哟”，其觉得期间的讲话、神态十分暧昧，超出客人与员工的正

常相关工作范围；员工手册（节选）违纪行为与处罚对照表，B类违规第6点的内容有“工作散漫，精心大意，工作表现未达标准，连续出错；不服从主管、上司工作指令；擅离工作岗位，无故中途停止工作。拒绝或故意不完成分配的工作，屡次违犯或重犯者”，对应的处罚为书面警告；B类第11点的内容有“未经批准，擅自进入客房或者其它非工作区域范围”，对应的处罚为书面警告；D类第7点的内容为“疏忽职守，或者不听劝阻，违反操作规程，造成严重后果”，对应处罚为解除劳动合同。被申请人还称申请人单独与异性客人在客房逗留38分钟违反了员工手册D类第7点的“违反操作规程”的规定。申请人对员工手册的内容予以确认，对于其他证据则不予确认，并称其在2023年11月1日系与客人进行商务洽谈，被申请人没有对其进行过会客的培训，未有告知其可到何地方洽谈，亦未告知不能到客人房间洽谈。申请人举证有客人李某某的证人证言，载明在2023年11月1日申请人与其本人在1804号房间的会客厅商谈酒店协议事宜。另查，双方确认申请人离职前12个月的月平均工资为7527元。本委认为，第一，依查明可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动向申请人行使解除权而实现，故认定双方的解除理由是否合法，应当以被申请人当时行使解除权时向申请人发送的解除通知载明的理由为准，被申请人当庭陈述的其他理由不能作为本案认定的解除理由。第二，参照《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)》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。本案中，被申请人与申请人解除劳动合同理由行为共3点，其中包括擅离岗位、擅自进行进入客房，按员工手册的规定，如若申请人确实存在该些行为，申请人应获得的处罚为书面警告，即其行为尚未达到可解除劳动合同的情节，故被申请人以此为由解除劳动合同理据不足。第三，申请人已解释其在2023年11月1日系与客人在房间内进行商务洽谈，并举证有客人的证人证言，而被申请人虽称申请人该行为违反了操作规程，但其单位没有证据证明其单位有对申请人进行会客培训，亦未有证据证明其单位明令禁止员工与客人在客房内洽谈或其单位有规定员工需要在指定地点与客人洽谈业务或在客房内洽谈需要其他人员陪同，基于上述理由，本委认为被申请人现有证据未能充分证明申请人存在违反操作规程的行为。综上，被申请人与申请人解除劳动合同的理由依据不足，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，属于违法解除。现申请人据此要求被申请人支付其解除劳动合同的经济补偿，未超过法律规定范畴，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿48925.5元（7527元×6.5个月）。

申请人的另2项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海

劳人仲案终字〔2024〕777-1号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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解除劳动合同的经济补偿 48925.5 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

二〇二四年一月二十九日

书 记 员 李政辉