

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〔2024〕1077号

申请人：卢毅明，男，汉族，1987年9月21日出生，住址：广东省江门市。

委托代理人：郭先志，男，广东品杰律师事务所律师。

委托代理人：吴名取，男，广东品杰律师事务所律师。

被申请人：海南君海网络科技有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区新港东路2429号首层自编274房。

负责人：丁力，该单位总经理。

委托代理人：陈炯，男，该单位法务专员。

申请人卢毅明与被申请人海南君海网络科技有限公司广州分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。申请人卢毅明及其委托代理人吴名取和被申请人的委托代理人陈炯到庭参加庭审。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12月25日向本委申请仲裁，于2024年2月5日向本委申请变更、增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：

一、被申请人支付申请人无劳动合同的经济补偿 228502.08 元；
二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 228502.12 元；三、被申请人为申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、根据我单位提供的证据 1 至证据 4，我单位与申请人已于 2018 年签订劳动合同至申请人被开除之日，不存在未签订劳动合同的情况。根据我单位的证据 5 可以证明，申请人提出仲裁申请的时间为 2023 年 12 月 25 日，已超过一年仲裁时效，故我单位不同意申请人要求无签订劳动合同的经济补偿的请求。二、根据《劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者存在严重失职，给用人单位造成重大损害，用人单位可以解除劳动合同。根据我单位提交的证据 6 至证据 9 可以证明，申请人存在重大过失，严重失职，给我单位造成重大损害，我单位解除劳动合同是合法解除，无需支付申请人经济补偿或赔偿金。三、我单位已向申请人出具了辞退通知书且申请人已签名确认，无需再出具离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于无劳动合同的经济补偿问题。申请人于 2024 年 2 月 5 日庭审过程中申请撤回要求被申请人支付其无劳动合同的经济补偿的请求。本委认为，申请人撤回仲裁请求系其对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回要求

被申请人支付其无劳动合同经济补偿的仲裁请求的申请。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2018 年 5 月 7 日入职被申请人，任职运维主管，实行每周 7.5 小时、每周 5 天工时制度，自 2021 年 5 月起申请人的工资调整为 19000 元/月；被申请人于 2023 年 9 月 27 日向申请人发出《辞退通知书》，载明因申请人严重失职，对单位利益造成重大损害，被申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定决定依法解除劳动合同，自 2023 年 10 月 20 日起终止劳动关系。申请人主张被申请人属于违法解除。被申请人则主张其单位为合法解除，被申请人举证了稽查管理制度、运营事故定损等级评估（运营事故责任管理机制说明）、事故报告邮件、关于 2023 年 8 月运维事故的通报。其中稽查管理制度第 4 条 4.1 按程度划分载明公司将视员工违纪行为的情节轻重、大小、认识态度对其作出行政处分，针对行为过失对公司造成的负面影响或经济损失的程度大小分列有轻微行为过失、一般行为过失、较大行为过失、重大行为过失，其中重大行为过失为对公司利益造成重大负面影响或重大损失，严重违反公司规章制度，给予解除劳动合同；运营事故定损等级评估中的事故类型分为检查类（检查内容包含开服开服、更新维护、运营活动）和操作类（检查内容包含内部资源、后台操作、未按时开服/提审切服），事故等级标准分为一级事故、二级事故、三级事故、特级事故，其中检查类三级事故的损失程度为：50001-项目日营收 10%，新用户损失按

单价 a 统计营收损失，老用户损失按事故影响时长统计营收，
惩处方式：责任人、上级主管、部门负责人共同承担 500-1000
元部门下午茶经费，N 次发生该事故则处罚 *n 事故处理，以此
类推；事故报告邮件显示申请人于 2023 年 8 月 30 日发送了关
于 2023 年 8 月 30 号运维事故报告的邮件，事故概述列明事故
级别为三级；关于 2023 年 8 月运维事故的通报载明被申请人于
2023 年 8 月 31 日就申请人 2023 年 8 月 30 日的事故作出通报
批评处理，认定申请人属于重大过失，且公司将保留追究其经
济赔偿的责任，AI 技术中心运维组 2023 年第三季度绩效为 D
等级。被申请人解释称，申请人 2023 年 8 月 30 日发生的事故
类型属于检查类的更新维护，该次事故导致其单位 2 款游戏长
达 30 分钟内全端无法进入游戏，在游戏行业及行业惯例中，玩
家无法进入游戏达 5 分钟至 10 分钟就足以界定为重大事故，而
其单位系 2 款游戏无法进入长达 30 分钟，并且此次已系申请人
第二次犯的低级错误，申请人的行为造成的损失是无法估量的，
其过失行为已达到稽查管理制度中的重大行为过失，其单位据
此解除劳动合同属于合法解除。另查，双方确认申请人离职前
12 个月的月平均工资为 20772.92 元。本委认为，被申请人的
稽查管理制度对于过失行为根据情节的轻重、对公司造成的负
面影响或经济损失程度设定了不同的处罚方式，但被申请人在
本案中无提供任何证据证明其单位因申请人的过失行为造成的
负面影响或经济损失情况，即缺失评定申请人的过失行为达到

何程度过失行为的参照标准。其次，申请人 2023 年 8 月 30 日出现的事故被评定为三级事故，参照被申请人提供的运营事故定损等级评估（运营事故责任管理机制说明），三级事故的处罚方式仅为承担下午茶经费，尚未达到可解除劳动合同的程度。最后，被申请人已于 2023 年 8 月 31 日就申请人 2023 年 8 月 30 日的事故作出通报批评处理，并将运维组 2023 年第三季度绩效评定为 D 等级，即被申请人对申请人出现的该次过失行为已处理过，在申请人此后未再出现同类或其他过失行为的情况下，被申请人再以此前已处理过的过失行为作为解除理由，属于同一事由重复处罚。综上，申请人在工作中虽存有过失行为，但尚未达到重大或严重过失的程度，故被申请人的解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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 228502.12 元（ $20772.92 \text{ 元} \times 5.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

三、关于出具离职证明问题。经查，被申请人向申请人出具了《解除劳动关系证明》，载明的内容有“兹证明卢毅明同志（身份证号……），自 2018 年 5 月 7 日至 2023 年 10 月 20 日在我司任职，离职前最后职位为资深运维工程师。因严重失职，对单位利益造成重大损害，依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定决定给予辞退，自 2023 年 10 月 20 日起终止劳动关系”。

本委认为，申请人所称之离职证明实质为《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的用人单位在劳动者离职时应当出具的解除劳动合同关系的证明。现行劳动法律法规体系虽未禁止用人单位在出具解除劳动关系证明时载明劳动者的离职原因或其他内容，但用人单位出具解除劳动关系的证明载述的内容应当符合实际。本案，本委已在上文论述中认定申请人的过失行为尚未达到严重过失或重大过失的程度，故被申请人已出具的解除劳动关系证明载述的“严重失职，对单位利益造成重大损害”不符合事实，故被申请人应当根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人重新出具解除劳动关系的证明。

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、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，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：

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违法解除劳动合同的赔偿金 228502.12 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《中华人

民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动关系的证明。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年二月十九日

书 记 员 曾显婷