

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〕1793 号

申请人：陈垵锋，男，汉族，1996 年 10 月 5 日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：肖剑基，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：林正森，男，广东广信君达律师事务所实习人员。

被申请人：广州市云动力科技有限公司，住所：广州市海珠区新港西路135号大院子西区705号楼中大科技园B座自编号1111室。

法定代表人：孟智平，该单位 CEO。

申请人陈垵锋与被申请人广州市云动力科技有限公司关于工资、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。申请人的委托代理人肖剑基、林正森和被申请人的法定代表人孟智平到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 23 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违法解除劳动合同赔偿金109141.7元；二、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月12日工资4551.72元；三、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月12日餐补120元；四、被申请人向申请人重新出具离职证明。

被申请人辩称：一、依据双方劳动合同的约定，员工在上班时不得从事与工作无关的工作，否则我单位有权解除劳动合同。因我单位经营的互联网开发技术产品处于运营阶段，涉及包括政府部门、大型上市企业等用户，员工的账号具有很高权限，电脑一旦被病毒感染或被黑客入侵，将对平台运营造成重大安全隐患，且员工使用我单位内部网络，若员工随意访问第三方网站也会严重威胁我单位内部代码和数据安全，因此，我单位对安全问题十分重视，禁止员工使用我单位定制的电脑浏览无关网站。申请人2024年1月5日被发现看与工作内容毫无关系的小红书长达10分钟，我单位随即与申请人沟通，并表示只要申请人承认错误保证不再犯，我单位可以继续与申请人合作，但申请人始终没有任何悔改表现，并要求我单位发辞退通知。事后我单位查看监控，发现申请人存在长期上班时看影视节目、刷小红书、登录无关网站的行为，随机抽取2023年12月26日和2024年1月5日的原始视频可发现，申请人每天工作内容少于2小时；二、我单位已支付申请人2024年1月1日至1月12日工资及餐补；三、离职证明是申请人与我单位协

商的结果，内容属实，我单位并无不当。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人2019年7月1日入职被申请人处任交付工程师，后调整为产品经理，实行标准工时制，月工资由基本工资2300元、绩效工资5500元、岗位津贴3200元、餐补15元/天等组成，双方于2024年1月12日解除劳动合同。上述事实有庭审调查、劳动合同、工资条、账户交易明细清单、辞退通知书、离职证明为证。申请人离职前十二个月工资情况如下，11220.31元、11052.81元、11410元、11380元、11091.92元、11009.57元、10540.46元、11129.2元、10895元、10082.11元、11104.69元、10054元，经计算，月平均工资为10914.17元。

一、关于工资及餐补问题。申请人2024年1月元旦休息1天，出勤8天，被申请人已支付申请人该月工资4424.35元。本委认为，经计算，申请人2024年1月1日至2024年1月12日工资应为4671.72元 $[(2300\text{元}+5500\text{元}+3200\text{元})\div 21.75\text{天}\times (1\text{天}+8\text{天})+15\text{元/天}\times 8\text{天}]$ ，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人还应支付申请人2024年1月1日至2024年1月12日工资差额247.37元 $(4671.72\text{元}-4424.35\text{元})$ 。

二、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，双方劳动

合同约定被申请人有权单方解除劳动合同的情形包括员工在公司内部上班时间内从事与工作无关的行为，包括但不限于看工作无关视频/浏览无关网页等。2024年1月5日18时34分，被申请人向申请人发送邮件，内容为：由于其单位发现并与申请人证实，申请人在上班时间内看漫画，经其单位对申请人进行管理和教育，申请人坚持认为“只要完成指定工作，就可以干别的事情”，其单位与申请人无法达成共识，并认为申请人严重违反工作纪律，对申请人进行辞退。18时43分，申请人通过微信向被申请人表示其“并无上班看漫画而是在18:15分左右看到我使用电脑刷小红书，麻烦更改邮件内容”，18时50分，被申请人向申请人发送邮件，内容为：其单位发现申请人于1月5日18:15分左右，开始看小红书（漫画内容），跟工作内容毫无关系，后经沟通，申请人坚持认为工作都做完了应该休息，上班时间内干别的事情是合理的，双方无法达成共识，其单位决定对申请人进行辞退。申请人在2024年1月8日10时31分回复邮件，内容为其不同意辞退理由，认为被申请人解除劳动关系没有任何法律和事实依据。申请人主张其为相关项目寻找灵感而登录其他检索工具进行检索，属于与工作相关的内容。另被申请人向本委提交了视频拟证明其单位法定代表人与申请人2024年1月5日的沟通情况，视频显示室内两名男子，男子甲质问男子乙刚才在上班时间内干什么，男子乙回答看小红书休息一下，因为其已经完成了工作，没有工作的情况下就可以休息，

并否认其经常这样做。男子甲再次提醒男子乙上班时间原则上不能干与工作完全没有关系的工作，男子乙反问难道其没有完成工作吗，难道看小红书算违纪吗，难道其他同事上班时间点外卖也要被这样辞退吗。申请人对该视频不予确认。

本委认为，其一，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现，因此，当被申请人向申请人送达辞退通知，提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因该解除因由而正式解除，故认定被申请人作出的解除决定是否属于违法解除，应对被申请人2024年1月5日作出的辞退通知所载解除因由进行审查。其二，根据《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动合同法》的立法精神，用人单位即时解除劳动合同是一种严厉的解雇行为，用人单位行使解除权应当具备合法充分的依据。对此，本委认为，劳动者是否违纪及违纪是否严重，应当以劳动者有义务遵循的劳动纪律及劳动法规规定的限度，或用人单位内部规章制度关于严重违纪行为的具体规定作为衡量标准。对于申请人是否存在违纪行为，虽申请人对其使用办公电脑浏览社交平台的行为抗辩系出于工作需求，但从本委查明的邮件、微信的沟通记录可见，申请人仅对辞退通知中关于看漫画的表述提出异议，要求被申请人单独对该表述进行修改。而被申请人指出申请人在上班时间从事跟工作内容毫无关系的活动以及经双方沟通后其坚持认为该些行为并无不

当的内容，申请人未作任何否认和申辩，由此可合理推定，申请人承认被申请人指出的上述行为，否则，在有充分辩解空间下，申请人不对否认的事实作出辩驳的行为有违普通大众的理解范畴。加之，虽申请人对被申请人举证的视频材料不予确认，但该视频反映的对话内容与被申请人作出辞退通知上所载内容基本对应，因此，被申请人作出的辞退通知上所载内容，更加符合客观事实，本委予以采信。对于申请人上述行为是否达到严重违纪程度。被申请人抗辩其单位基于网络安全对平台运营的重要性，禁止职工使用办公电脑浏览与工作无关网页等。本委认为，用人单位享有制定规章制度的法定权利。基于经营环境需求的特殊性，被申请人应制定相关操作守则等规章制度，并对职工进行培训，强调遵守行为准则的重要性及违反规定的后果，然被申请人未能举证相关证据证明其单位已充分履行该提醒义务，现本案查明的现有证据不足以证实申请人罔顾危害网络安全风险触碰红线，违反操作守则，损害被申请人利益。最后，用人单位对劳动者的不当行为予以批评指正或作出行政处理，属于合理行使用工管理范畴，不以劳动者接受与否为生效前提，被申请人以申请人不承认错误为由作出辞退，亦缺乏依据。综上，申请人确存违反劳动纪律的行为，但被申请人所提供的证据不足以证实申请人的行为达到严重违纪可解除劳动合同的程度，故被申请人作出的辞退决定依据不充分，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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赔偿金109141.7元（10914.17元×5个月×2倍）。

三、关于重新出具离职证明问题。经查，被申请人向申请人出具的离职证明，除申请人在职期间、职务的信息外，还载有解除事由等内容。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，双方解除劳动合同的事由不属于用人单位出具解除劳动合同证明的法定内容，且据本委上述查明及认定情况，被申请人作出的解除行为不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，故申请人要求被申请人重新出具离职证明，本委予以支持，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十七条、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2024年1月1日至2024年1月12日工资差额247.37元；

二、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赔偿金 109141.7 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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向申请人出具解除劳动合同的证明。

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 吴紫莉

二〇二四年四月十八日

书 记 员 易恬宇