

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〕2922-2号

申请人：骆艳萍，女，汉族，1984年7月24日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：唐军伟，男，广东格林律师事务所律师。

被申请人：广州日昇岩土科技有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路100号大院17号B208单元。

法定代表人：洪剑雄，该单位执行董事。

委托代理人：廖育强，男，广东连越律师事务所律师。

委托代理人：汪萍，女，广东连越律师事务所律师。

申请人骆艳萍与被申请人广州日昇岩土科技有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人骆艳萍及其委托代理人唐军伟和被申请人的委托代理人廖育强、汪萍到庭参加诉讼。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4月16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合同的赔偿金38790

元。申请人本案共提出 2 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人严重违反规章制度，我单位有权解除劳动合同，无需向申请人支付任何补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，结合我单位的《员工手册》第 30 条的规定，申请人在工作期间屡次在办公场所大声喧哗、吵闹，影响其他员工正常工作，且态度恶劣、不听劝阻，严重扰乱公司办公秩序，并多次因非本人事宜在办公场所及微信工作群捏造不实言论，恣意制造内部矛盾，影响公司团结和工作，我单位对申请人前述严重违反规章制度的行为已合计给予申请人两次记大过的处分，除此外，申请人未经请示也未办理任何请假手续的情况下累计旷工超过三天的行为，在一定程度上构成对我单位的经营管理和用工秩序的扰乱，行为存在明显不当，同样严重违反公司的规章制度。基于上述行为，我单位有权与申请人解除劳动合同。二、我单位不存在克扣申请人工资的情形，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，用人单位可根据生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。根据我单位的相关规章制度可知，绩效工资系浮动薪酬，体现贡献差异，根据月度绩效考核结果和职级不同来确定，申请人对该条应当知悉，且该规章制度按法律规定的程序征求意见并公示。申请人分别在 2024 年 1 月、2 月存在多次严重违反规章制度的行为，我单位

根据申请人的工作职责、工作态度、工作贡献及工作表现等综合考核确定绩效工资，符合客观事实，不存在克扣情形，我单位亦明确向申请人表示，如有异议，应按公司规定流程提出。综上，申请人的请求依法应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年8月30日入职被申请人，任职文员，被申请人以申请人在2024年2月21日至2024年3月4日期间曾两次被公司予以记大过处分，以及2024年2月20日至3月1日累计旷工时间超过3天，已严重违反公司的相关规章制度，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，决定自2024年3月5日起与申请人解除劳动合同。被申请人就其单位的解除决定举证如下：1. 视频（3段，时间分别为2024年2月20日14时、2月20日16时、2月21日），显示申请人在办公场所内发表言论（内容不能清楚辨别），期间声音较大，伴有肢体动作，有相关人员与申请人进行交谈，对申请人进行劝阻；2. 人事管理制度，第五十八条公司对以下情况之一者，予以记过处罚的规定中第（四）项的内容为“恣意制造内部矛盾，影响公司团结和工作配合者”，记过处罚方式有：警告、记小过、记大过；3. 员工手册及附件，员工手册第三十条第（三）款关于公司可以辞退员工并且不发放经济补偿的情形中第3点的内容为“聚众闹事，严重干扰正常工作秩序的”、第11点的

内容为“月累计旷工超过3天或年累计旷工超过7天的”，附件1：严重违反公司规章制度行为第1点的内容为“除旷工外，一年内累计2次记大过或劳动合同期内累计3次记大过的”等；

4. 2024年2月21日关于骆艳萍的处分通报，主要内容为申请人在2024年2月20日下午在办公区域因他人之事大声喧哗吵闹、未经允许冲进其他同事的办公室挑衅，并诋毁辱骂多位同事，严重扰乱公司办公秩序，经多位同事提醒劝阻仍不停止且态度恶劣。1月19日因在办公室喧哗吵闹被综合部经理口头警告一次，仍不知悔改，此次行为严重违反办公室纪律，对公司及其他员工造成极坏影响，根据规章制度对申请人作出记大过一次处分等；

5. 2024年3月4日关于骆艳萍的处分通报，主要内容为3月1日申请人在公司微信群发布不当言论，以及其近期屡次违反办公纪律的行为，管理层对申请人进行约谈，经调查，申请人的言论有违事实，且申请人拒绝提交任何证明其言论真实性的证据等，公司于2月21日对申请人作出过记大过处分，依旧多次在办公室大声喧哗、强行打断、干扰其他同事之间的工作交谈，多次以家属身份越权插手干涉股东、管理层的正常工作，屡教不改，其行为严重干扰正常办公秩序，损害其他同事的名誉，恣意制造内部矛盾，影响公司团结和工作配合，对公司造成极其恶劣的影响，根据规章制度对申请人予以记大过一次处分等；

6. 2024年2月20日至3月1日离岗时间统计表，载明申请人在2024年2月1日至2月23日、2月27日至

3月1日期间的离岗时长为每天150分钟至172分钟；7.聊天记录，显示被申请人的人员分别向申请人发送2月、3月离岗时间表格，请申请人说明离岗原因，申请人均未有回复；8.聊天记录，显示被申请人的人员询问“胡某”，申请人在2月份、3月份的离岗时间是否有请假或报备，“胡某”回复没有。9.群聊天记录，显示申请人在2024年2月21日发表言论，用词包含有“大股东夫人”“要挟恐吓”“威胁”等等。申请人对人事管理制度、离岗时间表格的真实性不予确认，对其他证据的真实性予以确认，但称申请人无大声喧哗吵闹、不听劝阻，没有扰乱正常工作秩序，双方在2024年1月19日因申请人丈夫被免职的事件发生争执，不存在扰乱秩序的情形，申请人是基于某些事件不一致就会有处分通报，其有就被申请人作出的处分通报作出声明，申请人不存在缺勤缺岗的情形，申请人对于被申请人发送的离岗时间表不作回复不代表申请人对该些时间予以认定。另查，申请人主张按应发工资计算其离职前12个月的月平均工资为6465元；被申请人则主张按实发工资计算应为5308.66元；被申请人有为申请人缴纳社会保险费及住房公积金。本委认为，首先，被申请人虽举证有离岗时间表拟证明申请人缺勤缺岗的情形，但申请人对此不予确认，并称此属于被申请人处的惯常办公情形，而被申请人未有其他证据予以证明其单位曾因出勤问题对申请人作出处理，加之，被申请人亦未有提供申请人其他时间段的在岗情形予以比对，无法体现申请

人在上述期间属于故意或因个人原因而缺岗缺勤，故本委对被申请人关于申请人存在旷工的主张不予采纳。其次，被申请人举证有视频录像拟证明申请人存在扰乱正常工作秩序等行为，当中清楚体现了视频环境为办公场所，且申请人发表言论的音量不低，持续时间不短，期间亦有相关人员对申请人进行劝阻，但申请人并没有改正或停止该行为，申请人此做法确实对在场其他办公人员造成干扰，扰乱了正常工作秩序，被申请人就此事于2024年2月21日对申请人作出记大过处分，并无不妥。再次，人事管理制度虽规定存在恣意制造内部矛盾，影响公司团结和工作配合者可处警告、记小过、记大过等处罚，但当中并没有体现何种情形或达到何程度可对应具体的处罚方式，现申请人在微信群内发表了言论，当中虽然存在用词不当的情形，但被申请人的制度并未明确达到何程度可进行记大过的处罚，故本委认为申请人虽有言词不当的情形，但尚未达到应记大过处罚的程度。另，被申请人未提供证据证明申请人在2024年2月21日后仍存在多次在办公室内大声喧哗等情形，无法体现其单位该主张的客观存在，基于上述理由，本委认为被申请人作出的第二次记大过处分，理据不充分，本委不予采纳。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，计算经济补偿的月工资按劳动者应得工资计算，故被申请人主张以实发工资计算申请人的月平均工资缺乏依据，本委不予支持，结合申请人的月工资及社会保险、公积金缴纳情况，

本委认为申请人主张的月平均工资具有客观事实基础，遂本委采纳申请人主张的月平均工资。综上，申请人虽存在违反了被申请人规章制度的行为，但尚未达到严重违纪的程度，故被申请人作出的解除决定不符合法律规定，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 38790 元（6465 元 × 3 个月 × 2 倍）。

申请人的另 1 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〕2922-1 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》第二十七条之规定，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 38790 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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年六月十二日

书 记 员 王嘉南