

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〕5894号

申请人：李某某，男，汉族，2001年10月9日出生，住址：广东省揭阳市。

被申请人：广州某某元素科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2429号二层自编033房。

法定代表人：卫某某。

委托代理人：陈某某，女，该单位员工。

委托代理人：黄某某，女，该单位员工。

申请人李某某与被申请人广州某某元素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。申请人李某某和被申请人的委托代理人陈某某、黄某某到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年10月10日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年8月21日至2024年7月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法

解除劳动关系赔偿金 9000 元。

被申请人辩称：我单位确认与申请人存在劳动关系，但不同意支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2023 年 8 月 21 日入职被申请人处任科创老师，后于 2024 年 7 月 31 日离职。申请人对此提供《劳动合同》《辞退通知说明》及收入纳税明细等证据予以证明。被申请人对此予以确认。本委认为，双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，由此表明双方存在建立劳动关系的主观合意，加之本案查明的证据显示，双方已订立书面劳动合同，以及被申请人存在为申请人缴纳相关税费的行为，由此可证明申请人与被申请人具有劳动关系项下的基本权利义务，据此，本委对双方存在劳动关系的事实予以采信，据此确认申请人与被申请人于 2023 年 8 月 21 日至 2024 年 7 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人于 2024 年 7 月 23 日向申请人出具《辞退通知说明》，载明的解除理由为“多次违反公司相关规章制度”。被申请人主张其因申请人在上课期间对未成年女学生存在不当言行，故于 2024 年 3 月 21 日向申请人出具书面警告信；2024 年 4 月 18 日，被申请人因申请人使用工作手机流量超出额度，造成单位损失 1355 元，故其再次向申

请人出具书面警告信；2024年7月23日，由于申请人在工作期间长时间刷视频及玩游戏，且经两次口头警告后仍拒不改正，故被申请人第三次向申请人出具书面警告信。因此，根据《员工手册》规定，被申请人有权解除与申请人劳动关系。被申请人对此提供三封《书面警告信》《公司工作手机移动网络使用规定》、电信客户账单、电信实名明细表等证据予以证明。申请人对被申请人提供的2024年3月21日《书面警告信》予以确认，但否认存在骚扰学生的行为；申请人主张《公司工作手机移动网络使用规定》于2023年11月22日发布实施，但电信客户账单和电信实名明细表显示的流量使用费用涉及该规定实施前的情况，其经提醒后确实认识到流量超额问题的错误，并在此后亦遵守上述规定，并向被申请人管理人员补交5元，故其对电信客户账单、电信实名明细表不予确认。另查，被申请人提供的2024年7月23日《书面警告信》载明“该员工于2024年7月2日，在工作时间使用公司电脑处理与公司无关事宜，并使用公司电脑玩游戏”；被申请人另提供视频截图拟证明申请人在上班期间玩游戏。庭审中，申请人确认被申请人大约于2024年7月2日前曾因其玩游戏问题作出两次口头警告，并承认其于2024年7月2日临近下班时确实存在玩游戏的事实，但反驳称上述证据所显示2024年7月18日的截图，其仅系在查看与工作相关的代码视频，仅系在打开抖音软件时，系统自动播放相关视频；2024年7月19日，其确实在浏览游戏界面；2024年

7月22日，其系在午休期间玩游戏，因游戏距离结束时间不长，故其在午休届满后继续将游戏玩至结束。再查，《员工手册》第9.1.1规定甲类过失予以口头警告，其中包括“工作时间闲聊、瞌睡或从事私事者（如长时间打私人电话、玩游戏、将私人电脑带入公司操作等）”；9.1.4规定“口头警告有效期为6个月，书面警告的有效期为12个月”“在有效期内，累计受到2次口头警告，将计为1次书面警告”“在书面警告有效期内，再次受到书面警告的视为丙类过失计为严重违纪，公司可以作出解除劳动合同处理”。申请人对该证据予以确认，但表示其并无足够次数认真阅读相关内容。本委认为，依查明的事实可知，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）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证证明责任。本案中，被申请人系以申请人违反规章制度为由解除劳动合同关系。其一，被申请人于2024年3月21日向申请人出具的书面警告信已经申请人本人签收，并无证据显示申请人对此警告内容存在异议，申请人签收此次警告信的行为应视为对当中载明的涉及其自身不当行为的承认，以及对被申请人因此对其作出的警告处理予以接受，否则有违主客观相统一原则，亦与行为逻辑及日常生活经验法则明显不符。其二，申请人对《员工手册》予以确认，其虽表示未有足够次数阅读当中内容，但被申请人既已向申请人告知《员工手册》的相关内容，申请人

在未举证证明其对该《员工手册》的查阅及了解等权利受到限制的情况下，无法证明其依法对规章制度享有的知情权被剥夺和侵犯。由于用人单位享有法律赋予的结合自身经营需求及管理需要而自行制定内部规章制度的权利，故在未违反法律强制性规定或违背公序良俗的前提下，被申请人在《员工手册》中所罗列的严重违纪或严重违反规章制度的内容，应属其依法行使内部管理权之具体体现。任何个人或组织并非实际经营及管理的用人单位，对管理需求的合理性及必要性的了解及掌握程度，并不比被申请人更为清楚及准确，故不应越位干涉或否定被申请人并不违法的管理行为。而作为劳动者，申请人理应按规定依法履行遵守并执行规章制度的义务，此系其作为劳动者所必须承担的忠诚义务，以及受制于劳动纪律及制度条款的职业操守之内在要求。故申请人在已知悉相关规章制度后，理应遵守并履行被申请人制定的且已向其进行公示或告知的《员工手册》。其三，申请人自认2024年7月2日临近下班时玩游戏。根据《员工手册》的规定可知，工作时间玩游戏属于甲类过失予以口头警告的情形，加之申请人当庭承认被申请人在此之前曾对其玩游戏的行为给予两次口头警告，故根据《员工手册》关于累计受到2次口头警告，将计为1次书面警告的规定，被申请人结合2024年7月2日前后申请人存在的多次玩游戏的行为作出的书面警告，具有事实依据及符合内部制度规定，本委对此处理决定予以采纳。其四，在劳动关系存续期间，劳动者

基于获取劳动对价的目的，向用人单位出卖具有隶属性质的劳动力，而用人单位则通过对劳动力的占用、使用及支配，以支付劳动报酬的方式实现将劳动力转换为经营利润的目的。被申请人作为市场经济中以盈利为目的的经营主体，其享受因经营而产生的利润，实际需以内部劳动者提供劳动力而带来的剩余价值为基础，因此，劳动者是否严格履行劳动义务对用人单位的合法权益具有必然的关联，亦很大程度影响甚至决定用人单位生存及发展的结果，由此表明，劳动者按时按质提供劳动，系用人单位招录劳动者的要求及实现劳动合同目的前提，亦系履行自身义务、保障被申请人合法权利的必然要求。本案中，申请人明确承认2024年7月19日和2024年7月22日在上班时间内存在浏览游戏界面及玩游戏的行为。本委对此认为，不论系浏览界面，抑或系娱乐游戏，以上行为均发生于工作时间，即发生在被申请人对申请人的行为具有管理及约束，以及申请人需服从及遵守劳动纪律和规章制度的期间。是故，申请人的上述行为已然与自身作为劳动者所应履行的劳动义务产生冲突，亦对被申请人内部用工秩序及用工管理权带来破坏，加之在2024年7月2日之前，被申请人已对申请人玩游戏的行为作出口头警告，故申请人在此后依然在上班时间内继续从事与工作无关的行为，明显系未真正认识自身错误，并无通过实际行动改正自己多次发生且经批评的不当行为。因此，申请人于工作时间内多次玩游戏的行为实属未切实尽到作为劳动者应尽的勤勉义

务，违反劳动纪律。其五，依前查明的证据可知，在书面警告有效期内，再次受到书面警告的可以解除劳动合同处理。由于申请人于2024年3月21日受到一次书面警告，而在书面警告有效期即12个月内，申请人于2024年7月23日再次受到书面警告，而如前所述，本委根据查明的事实和证据已认定此次书面警告具有客观依据，故申请人受到书面警告的情形已符合《员工手册》规定的可解除劳动关系的情形。加之申请人在2024年7月2日前经口头警告后并无改正违纪行为，依然存在违反规章制度的情形，由此表明其在主观上对自身过错认识不足，对规章制度的遵守意识不够，对行为后果的违纪性质认知不深，从主观及客观上均可证明申请人并无全面履行约定义务及法定义务，在事实上已严重违反规章制度，亦对其他按时履行劳动义务的劳动者起到打击及不良的示范作用，对被申请人的合法权益造成明显不利影响，如若在此情况下仍苛责被申请人承担解除劳动关系赔偿金明显有违公平合理原则。综上，被申请人基于自身经营管理权利，出于正当用工管理需求及维护自身用工权益的目的，根据申请人已知悉的规章制度，对申请人违反规章制度的行为作出解除决定，属依法依规行使内部管理权之具体体现，并无不当。申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《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：

一、确认申请人与被申请人于2023年8月21日至2024年7月31日期间存在劳动关系；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年十二月十日

书 记 员 刘轶博