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〔2025〕1081号

申请人：欧某，女，汉族，1997年5月8日出生，住址：湖南省资兴市。

委托代理人：张巨海，男，广东公尚律师事务所律师。

被申请人：广州某某服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：蔡某德，该单位总经理。

委托代理人：蒙某，女，该单位员工。

申请人欧某与被申请人广州某某服装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。申请人欧某及其委托代理人张巨海和被申请人的委托代理人蒙某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月31日向本委申请仲裁。申请人请求：被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金14509.44元。

被申请人辩称，一、双方劳动合同约定申请人的工资按照综合计时工资2300元/月，我单位发放申请人的工资中包含了

岗位工资、绩效工资、补贴、提成等，如被认定为确需我单位支付赔偿金，不应以 7254.72 元作为计算赔偿金标准的依据。

二、我单位在 2024 年 12 月 12 日向申请人出具了《解除劳动合同通知书》，该通知书中已经明确了申请人存在违反我单位规章制度和损害我单位利益的行为。首先，申请人在日常人事采购工作中，98%以上的采购行为属于擅自采购，未经部门主管的任何审批，造成了资金浪费，申请人直接发起报销申请，财务不得不报销。采购申请报批与财务报销申请审批明显是两种流程和性质，申请人混淆报批的流程和类别。其次，申请人为同一员工签订多份《劳动合同》，且未经主管领导审批擅自将多份合同盖印我单位公章，给我单位造成了极大风险。除此以外，申请人未按我单位相关的制度执行工作，曾受到过相应的处罚，近三个月的人事行政专员月度考核不达标，经人事部主管多次口头、信息提醒，人事部例会上提醒，警告、培训及再培训都未见改善，申请人的上述行为属于严重违反我单位的规章制度，我单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定解除双方劳动合同，不存在违法解除劳动关系需支付赔偿金、经济补偿金的情形。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2024 年 5 月 30 日入职被申请人处任人事专员，双方签订了期限自 2024 年 5 月 30 日起至 2024 年 8 月

29日止的劳动合同。2024年12月12日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，载有如下内容：申请人履行劳动合同过程中未能按职责要求完成工作任务，不接受上级主管的工作安排及意见，对工作任务推诿；98%以上的采购未经部门主管审批擅自采购，造成其单位资金浪费；为同一员工签订多份劳动合同，未经主管审批擅自多次盖印公章；近三个月月度考核不达标，经多次口头提醒、警告、培训都未见改善，申请人行为属于严重违反规章制度，决定于即日起解除双方劳动合同。申请人2024年5月至12月工资依次为500元、5934.78元、6740元+300元、7522.29元、7600元、7587.5元、7843.75元、2812.5元。经计算，合计46840.82元。对于《解除劳动合同通知书》的内容，被申请人补充主张：1. 申请人推诿工作任务，不愿意接受主管工作安排是指工作中，人事主管提醒申请人收拾一下自己工座、清洗一下客人茶具，申请人以其家里是请人打扫的、指甲刚做等等为由拒绝。2. 人事主管入职后，员工入职经人事主管同意后，由人事专员跟进签订合同事宜，但申请人始终按照此前的模式做事而没有遵照员工手册的审批流程。3. 其单位2024年10月开始启动月度考核，申请人10月月度考核65分（满分100分），11月之后考核不及格。申请人回应主张：1. 其一直负责新入职员工合同签订事宜，合同交给员工签订后由财务盖章，盖章后一份给新员工，一份交由老板归档，人事主管入职后，合同归档交给人事主管，解除劳动合同通知书提

及的为同一员工签多份劳动合同，实际情况是其已安排该名员工签合同并将合同交给财务盖章，但人事主管一直没有将盖好章的合同交给员工，员工问起此事，其只能再次打印两份劳动合同让该名员工签名，重新盖章后一份交给了员工，人事主管存档三份。2. 月度考核是试实行的，其不知道 11 月之后的考核不及格，绩效工资一直全额发放。申请人向本委提交了如下证据：1. 系统截图，显示申请人发起“费用审批”“采购审批”流程。2. 微信聊天记录，显示申请人向财务人员表示其上周未能及时回微信被处分的事情已和老板沟通好，老板已经同意只做警示，不做任何扣款和处罚，并询问对方，主管是否有向其交代此事。被申请人确认系统截图，同时表示申请人大部分采购都没有发起流程审批，财务人员没有回复申请人，不足以证明处罚取消。被申请人向本委提交了如下证据：1. 员工手册，载有采购的基本流程为各部门根据办公用品需求填写《采购计划单》，经部门负责人审核并进行审批，审批后由人事部核实后同意采购。2. 《员工处罚通告》，载有 2024 年 11 月 3 日被申请人多次通过电话、微信电话、微信等方式联系申请人下达工作，申请人均未作出回复，违反了相关管理规定，罚款 20 元并给予警告处分一次。3. 微信聊天记录，双方在 2024 年 11 月 16 日关于两名新入职员工合同份数发生争议。申请人对上述证据予以确认，同时表示其对《员工处罚通告》向老板提出了申诉，其因被申请人临时通知加班才无法参加，老板已撤回该次处罚。

本委认为，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，故参照《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）》之规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。结合本案查明的事实和证据，本委作如下分析：其一，本案查明的现有证据不足以证实申请人工作期间多次推诿工作任务、未能按照要求完成工作任务；其二，被申请人对职工采购审批有明确的流程规范，现申请人已举证证明其有按照员工手册规定发起采购审批，虽被申请人主张申请人大部分采购没有发起申请，但本案未有有效证据支撑该主张；其三，关于同一员工签多份劳动合同，据申请人所主张，其因上级主管一直不将盖好章的合同交予新入职员工，故其不得不再次安排新入职员工重新签订劳动合同，但本案未有证据证实申请人在与其上级主管充分沟通、反映问题后，被申请人仍坚持不交予新入职员工劳动合同的情形，申请人该处理方式显然会产生用工风险隐患，并非谨慎合适的解决办法，从申请人与其上级微信沟通过程可看出，双方因对事项审批规范、文件交接归档流程等的认知有差别而产生上述处理争议，并非申请人主观故意违反操作规范，被申请人作为管理主体，对事项审批流程规范有调整、优化的，应加强落实公示告知，对未能执行新流程规范的员工，应当及时作出提醒，批评等处理；其四，被申请人并无提供有效证据证明申请人近三个月的月度考核不达标，亦无证据证实月度考核达标与否与申请人存在严重

违反规章制度存在必然的逻辑关系。综上，本案查明的证据不足以证实申请人工作期间存在拒不服从管理，严重违反劳动纪律、工作严重失职等行为。用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定作出解除劳动合同是一种严厉的解雇行为，应充分有效履行举证义务，否则承担违法解除劳动合同之不利后果。现被申请人未能充分有效举证证明申请人存在严重违反劳动纪律或被申请人规章制度的情形，故其单位作出的解除行为依据不足，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。经计算，申请人请求赔偿金14509.44元，未超出本委核算的赔偿金金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

本案经调解无效。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）》（法释〔2020〕26号）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违法解除劳动合同赔偿金14509.44元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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

二〇二五年三月十四日

书 记 员 林伟仙