

# 湖南省株洲市中级人民法院 民事判决书

(2024)湘02民终420号

上诉人（原审被告）：湖南光华荣昌汽车部件有限公司，  
住所地湖南省株洲市天元区栗雨工业园46区。

法定代表人：赵月强，该公司执行董事。

委托诉讼代理人：曹蜜，男，1984年6月25日出生，汉族，  
该公司工作人员，住湖南省新化县桑梓镇金桥村鸿盛店组511号。

委托诉讼代理人：赵耀，湖南百杰律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：言元，女，1984年10月12日出生，  
汉族，住湖南省株洲市天元区栗雨办事处立雨村大屋28号。

委托诉讼代理人：袁树根，湖南中兴律师事务所律师。

上诉人湖南光华荣昌汽车部件有限公司（以下简称湖南光华荣昌公司）因与被上诉人言元劳动争议一案，不服湖南省株洲市天元区人民法院（2023）湘0211民初3833号民事判决，向本院提起上诉。本院于2024年2月23日立案后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

湖南光华荣昌公司上诉请求：撤销原审判决，改判不支持被上诉人要求支付赔偿金的诉讼请求。事实和理由：1. 一审认

定基本事实不清。一审认定上诉人的物流部长案外人陈江伟安排被上诉人将一批塑料薄膜和纸皮处理掉，被上诉人于是按照陈江伟的指令将该批塑料薄膜和纸皮带出厂外。而本案的基本事实是被上诉人私自把塑料薄膜和纸皮带出厂外处理。陈江伟只是要被上诉人对塑料薄膜和纸皮进行清扫，没有要被上诉人把塑料薄膜和纸皮私自带出厂外处理；2. 上诉人解除劳动合同有劳动合同和公司规章制度依据。劳动合同第十五条规定，乙方违反劳动纪律或规章制度，甲方可依据本单位规章制度，给予相应行政处理、行政处分、经济处罚等，直至解除本合同。上诉人的规章制度（员工手册）4.4 规定：严禁利用工作之便窃取公司财产，因公携带企业物品出门必须交验审批后的“放行条”；第 6.5 条规定：员工有下列行为之一者，视为严重违纪，予以开除，公司内部通报：6.5.16 因破坏、窃取、毁弃、隐匿公司设施、资财制品及文书等行为，致公司业务遭受损失者。被上诉人利用工作之便私拿上诉人物料且发现后不认错，其行为与其工作岗位、工作职责严重不符，不仅严重违反了上诉人的规章制度，也违背了基本的职业伦理和职业道德，违背了诚信原则和公序良俗，解除劳动合同符合法律规定。3、上诉人不应当支付解除劳动合同赔偿金 111097.6 元，且金额错误。4、上诉人支付了全部工资，没有欠发工资；5、上诉人无需支付失业赔偿损失 9180 元。综上所述，上诉人请求二审法院查明事实，依法支持上诉人的上诉请求。

言元辩称，原审判决认定事实清楚，适用法律正确，请求维持原判。

言元向一审法院起诉请求：1、判决确认湖南光华荣昌公司解除与言元的劳动合同违法，并向言元支付违法解除劳动合同赔偿金 111097.65 元；2、判决湖南光华荣昌公司赔偿言元失业保险金损失 9180 元；3、判决湖南光华荣昌公司向言元支付无故克扣的 2022 年 12 月工资和年终奖 1000 元；4、判决湖南光华荣昌公司为言元办理失业保险、移交档案；5、判决湖南光华荣昌公司在厂区内以公开形式向言元赔礼道歉、消除影响。

一审法院认定事实：言元于 2013 年 4 月入职湖南光华荣昌公司，并于 2016 年 2 月 1 日与湖南光华荣昌公司签订劳动合同，主要内容为：合同期限为 2016 年 2 月 1 日起至 2018 年 1 月 31 日，言元入职湖南光华荣昌公司处从事操作工工作。2018 年 1 月 25 日，双方续签一份固定期限的劳动合同，续订起止时间为：2018 年 2 月 1 日起至 2021 年 1 月 31 日。2021 年 1 月 19 日，双方续订一份无固定期限的劳动合同，续订起始时间为 2021 年 2 月 1 日。2022 年 12 月 7 日，湖南光华荣昌公司的物流部长案外人陈江伟安排言元将一批塑料薄膜和纸皮处理掉，言元于是将该批塑料薄膜和纸皮带走。2022 年 12 月 13 日，湖南光华荣昌公司向公安机关报警，公安机关告知双方协商处理或者通过法律程序解决。同日，湖南光华荣昌公司以言元窃取公司财物，

严重违反公司规章制度为由，向言元出具《解除（终止）劳动合同证明书》，并从即日起解除双方签订的劳动合同。言元拒绝在该证明书上签字。2023年3月6日，言元向株洲市劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请，仲裁请求内容如下：“1. 裁决确认被告违法解除与原告的劳动合同，并向原告支付违法解除劳动合同赔偿金 111,727.65 元；2. 裁决被告赔偿原告失业保险金损失 9180 元；3. 裁决被告向原告支付无故克扣的 2022 年 12 月工资和年终奖 6000 元；4. 裁决被告为原告办理失业保险、移交档案；5. 裁决被告在厂区内以公开形式向原告赔礼道歉，消除影响。”2023 年 5 月 11 日，株洲市劳动人事争议仲裁委员会依法作出株天劳人仲案字（2023）第 309 号《裁决书》，裁决如下：一、湖南光华荣昌公司自本裁决生效之日起十日内向言元支付违法解除劳动合同的赔偿金 77,768.32 元；二、湖南光华荣昌公司自本裁决生效之日起十日内向言元支付 2022 年 12 月份工资差额 536.11 元；三、驳回申请人的其他仲裁请求。仲裁结束后，双方对该仲裁裁决不服，均向原审法院起诉。

另查明：一、庭审过程中，湖南光华荣昌公司当庭拨打该公司物流部长案外人陈江伟的电话，陈江伟明确表示言元系按照他的工作指令将塑料薄膜和纸皮带走；二、庭审过程中，双方一致确认言元离职前 12 个月的平均工资为 5554.88 元，2022 年 12 月欠发工资为 536.11 元。三、言元提供的《天元区失业保险个人缴费证明》表明，湖南光华荣昌公司为言元缴纳失业

保险的起止时间为 2018 年 2 月至 2022 年 11 月；2022 年 4 月 19 日，株洲市人力资源和社会保障局发布了《关于株洲市 2022 年调整最低工资标准的通知》，其主要内容为：天元区最低工资标准为 1930 元/月；同时，株洲市从 2020 年 3 月起，失业保险待遇按照最低工资标准的 90% 执行。

一审法院认为, 本案系劳动争议纠纷。本案的争议焦点为：言元的诉讼请求有无事实及法律依据？现综合分析如下：一、关于湖南光华荣昌公司是否系违法解除劳动合同的问题。《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。” 本案中，湖南光华荣昌公司以言元窃取公司财物，严重违反公司规章制度为由，向言元出具《解除（终止）劳动合同证明书》，并从即日起解除双方签订的劳动合同。根据庭审查明，湖南光华荣昌公司无法提供合法有效的证据证明言元带走塑料薄膜和纸皮的行为系法律规定中严重违反用人单位的规章制度的情形。一

方面，案外人陈江伟的通话录音表明，言元系按照他的工作指令将塑料薄膜和纸皮从厂区带走，并非言元出于私吞财物的目的将公司物料私自带走并获利。另一方面，塑料薄膜和纸皮不属于生产原料或有相当价值的公司管理物料，言元将塑料薄膜和纸皮带走的行并未严重违反一般的公司规章制度。故此，湖南光华荣昌公司据此解除与言元的劳动关系，系违法解除劳动合同的行为。二、关于湖南光华荣昌公司是否应当向言元支付经济赔偿金的问题。《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”根据庭审查明，言元在湖南光华荣昌公司处工作时间为2013年4月至2022年12月13日，共计9年零8个月。结合言元提交的《中国民生银行个人账户对账单》银行流水明细表，湖南光华荣昌公司自2013年4月起每月向言元发放工资，足以证明言元自2013年4月起就已经与湖南光华荣昌公司建立了事实劳动关系。庭审过程中，双方一致确认言元离职前12个月的平均工资为5554.88元。故，湖南光华荣昌公司应向言元支付赔偿111097.6元（5554.88元×10个月×2）。关于言元主张的失业保险损失，根据《中华人民共和国社会保险法》第四十五条的规定：“具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本

人已按照规定履行缴费义务满 1 年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已办理失业登记，并有求职要求的。失业人员在领取失业保险金期间，按照规定同时享受其他失业保险待遇。”第四十六条规定：“失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。”如前所述，首先，湖南光华荣昌公司解除与言元劳动合同的行为违法，即言元非因本人意愿中断就业。其次，言元提供的《天元区失业保险个人缴费证明》表明，湖南光华荣昌公司为言元缴纳失业保险的起止时间为 2018 年 2 月至 2022 年 11 月，即符合累计缴费时间满 1 年不足 5 年的，领取失业保险金最长期限为十二个月的规定。再次，根据庭审中言元自述，其在与湖南光华荣昌公司解除劳动关系后，因湖南光华荣昌公司未及时办理言元的劳动档案转递手续，致使言元无法正常领取失业保险金，而湖南光华荣昌公司则抗辩申领失业保险金仅需要公司出具的《解除劳动关系证明书》即可。根据有关法律规定，失业人员所在单位应将失业人员的名单自解除劳动合同之日起 7 日

内报受理失业保险业务的经办机构备案，并按要求提供解除劳动合同证明、参加失业保险及缴费情况证明等有关材料。据此规定，湖南光华荣昌公司在双方劳动合同解除后，应当及时办理言元的劳动档案转移手续，因延误档案转移导致言元无法正常申领失业保险金的损失后果应由湖南光华荣昌公司承担。最后，庭审中言元自述于2023年6月重新开始就业，故申领失业保险金的起止时间为2022年12月至2023年6月，结合株洲市失业保险金的领取标准1737元/月（1930元/月×0.9）。经计算，湖南光华荣昌公司应当向言元支付失业保险金损失为10,422元（1930元/月×0.9×6个月），因言元仅主张按1530元每月的标准计算失业保险金，言元的主张系其自主处分权利的表现，故一审法院依法确认，湖南光华荣昌公司应当向言元支付失业保险金损失为9180元（1530元/月×6个月）。关于言元主张的欠发工资与年终奖，庭审过程中，双方一致确认2022年12月份欠发款项共计536.11元，依法予以确认。三、关于言元主张湖南光华荣昌公司为其办理失业保险、移交档案及在厂区内公开向言元赔礼道歉、消除影响的问题。如前所述，湖南光华荣昌公司应当向言元赔偿因无法申领失业保险金所造成的损失，故言元主张办理失业保险、移交档案的事实基础已不复存在，该项诉讼请求一审法院依法不予支持。同时，因消除影响、赔礼道歉系公民、法人的人身性权利受到侵害时的法律

救济手段，经查，言元并未提供充分合法有效的证据证明湖南光华荣昌公司对言元的人格进行诋毁或在一定范围造成负面影响，亦未提交其人格受到损害的证据，故该项诉讼请求，依法不予支持。

综上所述，一审法院依据《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，《中华人民共和国社会保险法》第四十五条、第四十六条、第四十七条，《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）》第一条第五款，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条第一款之规定，判决：“一、确认被告湖南光华荣昌汽车部件有限公司 2022 年 12 月 13 日解除与原告言元劳动合同的行为违法；二、限被告湖南光华荣昌汽车部件有限公司于本判决生效之日起十日内向原告言元支付违法解除劳动合同赔偿金 111,097.6 元；三、限被告湖南光华荣昌汽车部件有限公司于本判决生效之日起十日内向原告言元支付 2022 年 12 月份欠发工资 536.11 元；四、限被告湖南光华荣昌汽车部件有限公司于本判决生效之日起十日内向原告言元支付失业保险损失 9180 元；五、驳回原告言元的其他诉讼请求。”如湖南光华荣昌公司未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费 10 元，予以免交。

本院二审期间，上诉人湖南光华荣昌公司为支持其上诉请求，向本院提交了下列证据材料：1. 人力资源服务合作协议、委托支付工资协议，拟证明被上诉人系湖南红海人力资源公司株洲分公司的派遣员工，其工资是由湖南红海人力资源公司株洲分公司委托支付；2. 劳务费用确认单，拟证明被上诉人系湖南红海人力资源公司株洲分公司的派遣员工。被上诉人对上述证据均不予认可。本院经审查认为，湖南光华荣昌公司与言元已于2016年签订劳动合同，双方之间存在劳动关系，故上述证据与本案争议事实并无直接关联性，不能达到上诉人的证明目的，故对于上述证据，本院不予采信。

被上诉人言元为支持其答辩意见，向本院提交了下列证据材料：1. 微信聊天记录，拟证明上诉人解除劳动合同时没有听取言元的意见；2. 养老保险缴费信息单，拟证明言元于2023年6月重新工作。上诉人对证据1证明目的有异议，认为从聊天记录中可以看出公司与被上诉人进行了沟通；对证据2的真实性无异议，对证明目的有异议，认为该证据不能证明被上诉人1月至6月未就业。本院经审查认为，上述证据均不能达到被上诉人的证明目的，故对于上述证据，本院不予采信。

对一审采信的证据和查明的事实，二审予以确认。

本院认为，本案系劳动争议。二审争议的焦点为：1. 本案是否属于违法解除劳动合同；2. 上诉人是否需要支付经济赔偿金、欠发工资及失业赔偿损失。对于上述争议焦点，本院评述

如下：

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；……”之规定，本案中，上诉人以被上诉人严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同，上诉人应当就被上诉人严重违反规章制度的事实承担举证责任。根据上诉人提交的《员工手册》，其中第6.5条规定：“员工有下列行为之一者，视为严重违纪，予以开除，公司内通报，情节严重者移交司法机关处理：…… 6.5.16 因破坏、窃取、毁弃、隐匿公司设施、资财制品及文书等行为，致公司业务遭受损失者；……”，上诉人主张言元窃取公司财物，但根据一审查明的案件事实，湖南光华荣昌公司物流部长陈江伟明确表示言元系按照他的工作指令将塑料薄膜和纸皮带走，上诉人提交的证据并不足以证明言元存在严重违反用人单位规章制度的情形，故原审认定上诉人属于违法解除劳动合同进而认定上诉人应向被上诉人支付赔偿金111097.6元，并无不当。关于欠发工资，双方在一审庭审过程中一致确认2022年12月份欠发款项共计536.11元，一审法院予以认定并无不当。关于失业赔偿损失，湖南光华荣昌公司在双方劳动合同解除后，因延误档案转移导致言元无法正常申领失业保险金，该损失后果应由湖南光华荣昌公司承担，一审法院据此判决上诉人承担失业保险损失亦无不当。

综上所述，上诉人湖南光华荣昌汽车部件有限公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第（一）项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费 10 元，由湖南光华荣昌汽车部件有限公司负担，本院决定予以免交。

本判决为终审判决。

审 判 长 彭 华  
审 判 员 陈 政  
审 判 员 苏 京

二〇二四年三月二十日

书 记 员 周慕妍

本件与原件核对无异