

湖南省株洲市天元区人民法院 民事判决书

(2023)湘0211民初3833号

原告：言元，女，1984年10月12日出生，汉族，户籍所在地湖南省株洲市天元区栗雨社区大屋28号。公民身份号码：430211198410121865。

委托诉讼代理人：袁树根，湖南中兴律师事务所律师。代理权限为特别授权，即代为承认、放弃、变更诉讼请求，和解、调解，签收法律文书等。

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，系该公司执行董事。

委托诉讼代理人：陈子豪（系该公司员工），男，1995年1月21日出生，汉族，户籍所在地湖南省茶陵县云阳街道米水街九组。公民身份号码：430224199501210034。代理权限为特别授权，即代为承认、放弃、变更诉讼请求，进行和解、调解，签收法律文书等。

委托诉讼代理人：赵耀，湖南百杰律师事务所律师。代



理权限为特别授权，即代为承认、放弃、变更诉讼请求，进行和解、调解，签收法律文书等。

原告言元与被告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”）劳动争议一案，本院于2023年7月18日立案受理后，依法由审判员龙平适用简易程序独任审理，实习法官助理谢宇豪协助审理，书记员谭丽群担任法庭记录。因本院于2023年7月31日立案受理的案号为(2023)湘0211民初4066号案件与本案当事人互为原、被告，且双方诉争的基础事实属于同一法律关系，故根据法律规定，本院于2023年8月28日裁定两案合并审理，并于2023年11月9日公开开庭进行了审理，原告言元及其委托诉讼代理人袁树根，被告湖南光华荣昌公司的委托诉讼代理人陈子豪、赵耀均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告言元向本院提出诉讼请求：1. 判决确认被告解除与原告的劳动合同违法，并向原告支付违法解除劳动合同赔偿金111,097.65元；2. 判决被告赔偿原告失业保险金损失9180元；3. 判决被告向原告支付无故克扣的2022年12月工资和年终奖1000元；4. 判决被告为原告办理失业保险、移交档案；5. 判决被告在厂区内以公开形式向原告赔礼道歉，消除影响。事实和理由：2013年3月，原告到被告单位应聘普工岗位，与被告建立劳动关系，签订劳动合同，从事生产线一线操作工作，在此期间，原告的工作场所、工作岗位、工作



性质从未变化，直至 2022 年 12 月 13 日被告非法解除原告劳动合同，并威胁原告如果不自动辞职，就要利用关系要公安机关抓人，且在单位内组织宣传，对原告造成巨大精神损害。2022 年 12 月 14 日，原告签收《工作联系函》，该函第三条标明有两天的申诉期，实则“解除劳动合同证明书”12 月 13 日就已经形成寄出，12 月 14 日，原告签收该证明书，被告无视法律规定，由此“管中窥豹，可见一斑”。综上，原告为维护自身权益特诉至人民法院。

被告湖南光华荣昌公司答辩要点如下：一、该案在仲裁阶段我方也证明了 2013 年 4 月至 2016 年 2 月期间，原告与公司没有劳动关系，系红海人力资源派遣员工。二、因原告私拿公司物料被发现后拒不承认，公司认为原告缺乏基本的职业道德，缺乏诚实信用，公司根据双方劳动合同及其他约定及原告情节、态度，解除劳动合同，我方认为是合理合法的，不应当给予解除劳动合同的补偿金。三、与原告有关的工资已经全部支付完毕。四、关于失业保险金，在 2016 年前的失业保险金应由红海人力资源购买，且根据失业保险金的申领条件，对于原告并无任何不利影响。关于原告诉请的办理移交保险和档案，应由劳动局进行处理，我方无任何权利和条件进行处理。五、因原告的行为对公司造成不良影响，公司依法依规对其解除劳动合同，公司没有过错，不存在给原告赔礼道歉。



本院经审理查明：原告于 2013 年 4 月入职被告公司，并于 2016 年 2 月 1 日与被告签订劳动合同，主要内容为：合同期限为 2016 年 2 月 1 日起至 2018 年 1 月 31 日，原告言元入职被告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，被告公司的物流部长案外人陈江伟安排原告将一批塑料薄膜和纸皮处理掉，原告于是将该批塑料薄膜和纸皮带走。2022 年 12 月 13 日，被告湖南光华荣昌公司向公安机关报警，公安机关告知原、被告双方协商处理或者通过法律程序解决。同日，被告湖南光华荣昌公司以原告窃取公司财物，严重违反公司规章制度为由，向原告出具《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。原告拒绝在该证明书上签字。

2023 年 3 月 6 日，原告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，原、被告双方对该仲裁裁决不服，均向本院起诉。

另查明：一、庭审过程中，被告当庭拨打该公司物流部长案外人陈江伟的电话，陈江伟明确表示原告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，原、被告一致确认原告言元离职前12个月的平均工资为5554.88元，2022年12月份欠发工资为536.11元。

三、原告提供的《天元区失业保险个人缴费证明》表明，被告湖南光华荣昌公司为原告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。



以上事实，有原告身份证复印件、被告的营业执照复印件、《中国民生银行个人账户对账单》复印件、《劳动合同》、《劳动合同续订书》2份、《员工档案登记表》、《员工手册》、《解除（终止）劳动合同证明书》、《出警记录》、《仲裁申请书》、株天劳人仲案字（2023）第309号《裁决书》、《天元区失业保险个人缴费证明》等证据以及当事人的陈述予以证实，足以认定。

本院认为，本案系劳动争议纠纷。本案的争议焦点为：原告的诉讼请求有无事实及法律依据？现综合分析如下：

一、关于被告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，被告湖南光华荣昌公司以原告言元窃取公司财物，严重违反公司规章制度为由，向原告出具《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。根据庭审查明事实，被告无法提供合法有效的证据证明



原告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，原告系按照他的工作指令将塑料薄膜和纸皮从厂区带走，并非原告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，原告将塑料薄膜和纸皮带走的行为并未严重违反一般的公司规章制度。故此，被告据此解除与原告的劳动关系，系违法解除劳动合同的行为。

二、关于原告要求被告支付经济赔偿金、失业保险损失及欠发工资与年终奖的问题。《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。”如前所述，本案系用人单位违法解除劳动合同且原告不要求继续履行合同的情形。根据庭审查明，原告在被告公司处工作时间为2013年4月至2022年12月13日，共计9年零8个月。被告抗辩原告于2013年至2016年期间系案外人红海人力资源公司的派遣员工，在此期间原、被告之间不存在劳动关系。但被告未提供合法有效的证据证明其抗辩意见，本院依法不予采纳。结合原告提交的《中国民生银行个人账户对账单》银行流水明细表，被告公司自2013年4月起每月向原告发放工资，足以证明原告自2013年4月起就已经与被告建立了事实劳动关系。



庭审过程中，原、被告一致确认原告言元离职前 12 个月的平均工资（含代扣代缴）为 5554.88 元。故，被告应向原告支付赔偿金 111,097.6 元（5554.88 元×10 个月×2）。关于原告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，被告解除与原告劳动合同的行为违法，即原告非因本人意愿中断就业。其次，原告提供的《天元区失业保险个人缴费证明》表明，被告湖南光华荣昌公司为原告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



审中原告自述，其在与被告解除劳动关系后，因被告未及时办理原告的劳动档案转递手续，致使原告无法正常领取失业保险金，而被告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，被告在原、被告劳动合同解除后，应当及时办理原告的劳动档案转移手续，因延误档案转移导致原告无法正常申领失业保险金的损失后果应由被告承担。最后，庭审中原告自述于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 \times 0.9）。经计算，被告应当向原告支付失业保险金损失为10,422元（1930元/月 \times 0.9 \times 6个月），因原告仅主张按1530元每月的标准计算失业保险金，原告的主张系其自主处分权利的表现，故本院依法确认，被告应当向原告支付失业保险金损失为9180元（1530元/月 \times 6个月）。关于原告主张的欠发工资与年终奖，庭审过程中，原、被告一致确认2022年12月份欠发款项共计536.11元，本院依法予以确认。

三、关于原告主张被告为其办理失业保险、移交档案及在厂区内公开向原告赔礼道歉、消除影响的问题。如前所述，



本院已依法确认被告应当向原告赔偿因无法申领失业保险金所造成的损失，故原告主张办理失业保险、移交档案的事实基础已不复存在，该项诉讼请求本院依法不予支持。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，原告并未提供充分合法有效的证据证明被告对原告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，本院依法不予支持。

综上所述，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，判决如下：

- 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、限被告湖南光荣荣昌汽车零部件有限公司于本判决生效之日起十日内向原告元支付失业保险损失 9180 元；

五、驳回原告元的其他诉讼请求。

如被告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。

本案案件受理费 10 元，本院予以免交。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于湖南省株洲市中级人民法院。

审 判 员 龙 平

本件与原件核对无异

二〇二三年十二月十三日

实习法官助理 谢宇豪

书 记 员 谭丽群



附本案适用的相关法律条文：

《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；
- (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。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。



本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十七条 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。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

《中华人民共和国社会保险法》

第四十五条 失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：

- (一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；
- (二) 非因本人意愿中断就业的；
- (三) 已经进行失业登记，并有求职要求的。

第四十六条 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

