

引：

《劳动合同法》第三十九条：

劳动者严重违反用人单位的规章制度时，用人单位可以解除劳动合同，并且不用支付经济补偿金或赔偿金。

企业对于拒不听从上级领导工作安排、在公司打架斗殴、迟到早退旷工等“头疼员工”，公司经常会以这条法律来解除劳动合同。

但现实中，却因为公司的制度不健全或解除程序等原因，出现法院判决用人单位违法解除，要支付员工赔偿金的情况。

那么，如何才能合法开除违纪员工，规避违法解除劳动合同风险呢？

公司必须要做到了以下三步：

1. 公司规章制度通过民主程序制定、合法、并经公示。
2. 违纪事实要有充分的证据。
3. 解除劳动合同的程序要合法。

好了，普法完毕，我们来看看今天的案例。

据北京法院审判信息网公示的判决书显示。上诉人北京三快科技有限公司(以下简称三快公司)与被上诉人许x劳动争议一案，北京第一中级人民法院于2022年2月21日立案审理后，该案现已审理终结。

三快公司上诉请求：

撤销一审判决，依法改判：

- 1.三快公司无需向许\*支付2019年8月1日至2019年8月30日期间工资差额3585元；
- 2.三快公司无需向许\*支付违法解除劳动合同赔偿金60 280.98元。

事实与理由：

许\*于2019年5月发生“创建虚假/重复POI、抢占（置换）商家资源”的中度违纪行为后，于2019年8月再次发生同类中度违纪行为，根据三快公司相关规定，“十二月内累计出现两次（含）以上中度违纪的，适用升级严重违纪（高压线）处分”。现违纪事实清楚，制度规定明确，三快公司于2019年8月30日作出辞退决定合法有效，无需支付其违法解除劳动合同赔偿金。

同时，三快公司依据制度规定取消许\*2019年8月绩效/提成参与资格，合法有效。本案争议焦点是，许\*2019年8月创建的

“茶恋花

”门店是否构成三快公司规定的中度违纪，以及该公司是否有权取消其2019年8月绩效/提成参与资格。一审法院对此认定事实不清，适用法律错误。

一、许\*于2019年8月存在“创建虚假/重复POI、抢占（置换）商家资源”的行为。2019年6月7日，“奉茶”门店已经被创建，2019年8月2日，销售李某予以认领，即系统里商户门头照片里显示的“奉茶·茶恋花”。许\*于2019年8月15日11：13：08在三快公司“盘古”系统中创建了门店“茶恋花”，于12：02创建订单与门店签约“旺铺宝”产品，后许\*于2019年8月19日16：23：37提交系统将门店“茶恋花”与门店“奉茶”合并。许\*在2019年8月10日至2019年8月15日期间反复浏览过“奉茶”门店15次，而后创建了“茶恋花”门店。

之后许\*上传的照片规避掉系统里已经有的“奉茶”字段，单取不明显的“茶恋花”字段。一审法院仅以无法判定系统里商户门面照片是否为许\*上传，而否认许\*重复建店行为，不具有逻辑上的因果关系，且举证责任分配错误。许\*已经认可自己建店的事实，如果否认系统照片非其本人上传，应进行举证，否则应当承担不利后果。一审法院以许\*创建诉争门店时填写了相应的POI，且通过系统审核，认定许\*不构成恶意重复建店，系本末倒置。

因为填写信息系创建门店的前置流程，而系统审核是AI机审，看字段填写是否完整，系统形式审查无法做出实质判断。核心事实为许\*确创建了重复门店，故后期与另一重复门店进行合并。许\*称自己是主动合并门店，实际是为了掩盖自己通过重复建店方式违规签单并获取提成的行为，重复创建门店也客观上扰乱了公司正常经营。许\*创建的“茶恋花”门店，显示该门店“尚未营业”，与实际已经正常营业不符，品类和电话等亦不符合实际情况，属于创建虚假POI；

此外，三快公司规则要求创建POI确保信息真实准确，许\*未经核实门店信息，随意创建POI，导致创建重复POI结果，并进行签约，抢占他人商家资源，两家门店客观上由许\*申请合并为一家门店，应属于创建重复POI。退一步讲，即便是按照许\*自认，其在认为“奉茶”“茶恋花”属不同门店情况下，三快公司明确规定员工在创建店铺前应当在系统上查重并进行实体拜访，而许\*并未按照规范进行执行，能够

证明许\*的重复建店行为存在过错；且为了将“奉茶”的点评转嫁至“茶恋花”门店下，进行虚假合并申报，该行为本质是虚假刷单行为，扰乱正常市场竞争秩序，也是属于三快公司规章制度规定的弄虚作假严重违纪行为，该公司有权立即解除劳动合同。

二、许\*2019年8月的重复建店行为违反三快公司规章制度，至少构成中度违纪。许\*认可《到店事业群销售行为管理办法V1.2》真实性，该制度第二章第三节中度违纪行为规定“第二十二条虚假/重复POI：销售团队工作人员本人或唆使他人创建虚假/重复POI；.....；或通过虚假报错修改商户名称、分类、地址等核心字段信息，制造虚假/重复POI或导致POI信息失真的行为。

如因前述行为导致个人或团队业绩虚假，一律按严重违纪（高压线）中虚构业绩条款处理。”此外，该文件规定“连续12个月内出现两次以上（含两次）中度违纪行为，则上升至严重违纪（高压线）行为，严重违纪（高压线）行为处理办法中规定对于相应的员工，公司将立即解除劳动合同并不支付任何经济补偿”。

三快公司《阳光职场行为规范V2.0》亦规定“十二月内累计出现两次（含）以上中度违纪的，适用升级严重违纪（高压线）处分”。上述规章制度内容合法合理、已经民主程序、且向许\*进行告知。三快公司依据规章制度将许\*2次中度违纪行为合并升级为高压线作出辞退决定，符合《  
中华人民共和国劳动合同法  
》第三十九条规定的劳动者严重违反用人单位规章制度，用人单位可予以解除劳动合同的情形。

三、三快公司《阳光职场行为规范V2.0》规定“触犯公司严重违纪（高压线）政策的，.....取消当月、当季度、半年度奖金、绩效、提成、年终奖参与资格。”许\*对上述制度真实性认可，应当予以遵守。

三快公司依据上述规定，有权取消许\*2019年8月绩效/提成参与资格，故无需向其支付2019年8月工资差额3585元。

### 被告方答辩

许\*辩称，同意一审判决，不认可三快公司的上诉请求和理由。三快公司事前管理不到位，本案发生后才重新发布了关于创建门店的规范性解释。李某对其所创建的门店没有门头照片、地址错误、无商家信息、没有联系人电话，不符合创建门店的规范，误导了许\*。

一审法院认定事实：

许\*于2015年3月24日入职三快公司，担任销售人员（BD），其月工资构成为基本工资4200+交通补贴450+不固定的提成+不固定的业务激励。

## 一审法院认为

许\*于2019年5月29日已经因重复建店行为受到过一次中度违纪处理，其在回执中确认收到并同意公司做出的违纪处理决定亦表明其对规章制度本身的认可。本案的争议焦点在于，许\*将创建的茶恋花门店自行申请合并店铺之行为是否构成《到店事业群销售行为管理办法V1.2》中规定的违纪行为。

其一，三快公司主张系统截图为许\*拍摄上传，对此许\*予以否认，三快公司未提交相应证据佐证，仅凭系统截图无法证实系许\*所上传；

其二，根据双方均认可的系统截图显示，许\*在创建诉争门店时填写了相应的POI，且系统亦审核通过，现有证据无法证明许\*未尽到审核义务，亦无法证实许\*存在恶意重复建店；

最后，许\*在出现建店重复的情况下，已将门店并入李某名下，并未导致个人或团队业绩虚假。

综上，三快科技公司依据《到店事业群销售行为管理办法V1.2》之规定解除双方之间签订的劳动合同属违法解除，应支付许\*违法解除劳动合同赔偿金60280.98元。

针对2019年8月1日至2019年8月30日工资差额一节，提成是许\*作为销售人员劳动报酬的重要组成部分，三快公司以许\*存在违反规章制度的行为扣发许\*2019年8月1日至2019年8月30日提成之行为，于法无据。

## 判决：

一、北京三快科技有限公司于判决生效后七日内支付许\*2019年8月1日至2019年8月30日期间工资差额3585元；

二、北京三快科技有限公司于判决生效后七日内支付许\*违法解除劳动合同赔偿金60280.98元。

二审最终驳回上诉，维持原判。