

北京某制药公司诉李某某劳动合同纠纷案

——用人单位以劳动者违反规章制度为由解除劳动合同应符合比例原则

关键词：民事 劳动合同 劳动争议 用人单位规章制度 解除劳动合同

基本案情

北京某制药公司诉称：判令北京某制药公司无需向李某某支付1995年7月21日至2016年1月15日期间解除劳动关系经济补偿金120001.9元。北京某制药公司系药品生产企业，需要严格按照《药品生产质量管理规范》（俗称“GMP”）进行生产。根据GMP的要求，数据完整性是制药质量体系确保药品质量的基石。保证记录的准确性，可靠性，可追溯性都属于数据完整性的范畴。北京某制药公司《员工劳动纪律管理细则》规定，篡改公司文件记录；虚报工作、个人资料（如：雇佣申请表、考勤记录、病假证明、学历证明等）的，属于严重违反工厂规章制度，公司有权依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动关系。李某某作为生产流水部门长期从事相关工作的药品包装操作员，已经充分知悉相关法律法规及公司规章制度对于数据完整性的要求，但2015年12月16日其在昌平工厂A-730包装操作间进行LAM X0190的批文件结算过程中，在批文件中故意伪造说明书的废品数量，以保证物料平衡计算结果满足批文件设置的限度要求。李某某的篡改批文件记录的行为，严重违反了北京某制药公司的规章制度，北京某制药公司有权解除劳动合同。

李某某辩称：其行为属于违反工厂相关标准操作流程及安全行为，未达到解除劳动合同的程度，借用说明书的数量只体现在废品中，对诺华制药公司未产生实际损失。北京某制药公司违法辞退李某某，应支付解除劳动关系经济补偿金。

法院经审理查明，李某某于1995年7月21日入职北京某制药公司，担任生产流水部门的包装操作员。双方共签订三次劳动合同，自2007年1月1日起，劳动合同期限变更为无固定期限合同。李某某的月工资标准为5853.75元。双方于

2016年1月15日解除劳动关系。李某某就此提起劳动仲裁申请，要求北京某制药公司支付解除劳动关系经济补偿金，劳动人事争议仲裁委员会裁决北京某制药公司支付其解除劳动关系经济补偿金120001.9元。北京某制药公司不服仲裁裁决，提起诉讼。

北京某制药公司提交的《违纪处理函》显示：2015年12月16日，李某某在A-730包装操作间进行LAM X0191的批文件结算过程中，没有按照批文件的要求计算说明书物料平衡相关数据，而是伪造说明书废品数量，以保证物料平衡计算结果满足批文件设置的最低限度要求。进而影响到后续批次LAM X0191说明书物料平衡计算结果异常。该行为违反了良好文件记录与数据完整性的要求。为了严肃操作纪律，提高全员的数据完整性意识，给予解除劳动关系的处分。李某某收到该函，但不接受处理结果。诉讼中，北京某制药公司称，解除原因是李某某在进行LAM X0190的批文件结算过程中，在批文件中故意伪造说明书的废品数量，以保证物料平衡计算结果满足批文件设置的限度要求，该行为违反了《员工手册》4.1.1解除劳动关系项下“直接或间接篡改公司文件或记录”等内容，构成严重违纪，应当解除劳动合同。李某某称其借用说明书的行为只是违反了批次药品整体中的一个操作流程，是符合员工守则所规定的警告的一个行为。

北京某制药公司《员工劳动纪律管理细则》第3条内容为：“纪律处分类别。对违反劳动纪律的处分分为下列四种：口头警告、书面警告、最后书面警告、解除劳动关系。违反本细则未明示的其它纪律，经调查核实，并经工厂管委会讨论决定，依情节轻重，给予相应处罚。（1）口头警告。有下列情况之一，经调查核实，给予口头警告：……违反工厂相关标准操作流程及安全行为规定，但尚未对公司造成损失的行为……（2）书面警告。有下列情况之一，经调查核实，给予书面警告：……违反工厂相关标准操作流程及安全行为规定，造成实际损失，但情节较轻……（3）最后书面警告。有下列情况之一，经调查核实，给予最后书面警告：……违反工厂相关标准操作流程及安全行为规定，造成实际损失，情节较重……（4）解除劳动关系。有下列情况之一，经调查核实，属严重违纪行为并构成严重违反工厂规章制度，公司有权依照劳动合同法第三十九条的规定解除劳动关系：……玩忽职守、违反工厂相关标准操作流程

，且给公司业务造成严重影响或损失，或对他人的造成严重人身、财产损失的；……篡改公司文件记录；虚报工作、个人资料（如：雇佣申请表、考勤记录、病假证明、学历证明等）……”。

北京市昌平区人民法院于2017年4月11日作出（2017）京0114民初502号民事判决：一、北京某制药公司于判决生效后十日内支付李某某1995年7月21日至2016年1月15日期间解除劳动合同经济补偿金120001.88元；二、驳回北京某制药公司的其他诉讼请求。北京某制药公司不服，以李某某的行为属于《员工手册》4.1.1规定的“直接或间接篡改公司文件或记录”，该行为导致所涉批次产品延误放行，已经给北京某制药公司造成重大影响为由提起上诉。北京市第一中级人民法院于2017年8月4日作出（2017）京01民终4436号民事判决，驳回上诉，维持原判。

裁判理由

裁判要旨

用人单位以劳动者违反规章制度为由解除劳动合同，应审查劳动者的行为是否严重违反公司规章制度，给用人单位业务造成严重影响或损失，或者对他人的造成严重人身、财产损失。在用人单位规章制度设置了纪律处分类别的情况下，应判断劳动者的行为属于规章制度中的哪一具体情形及其行为后果，同时考量劳动者的工作岗位和职责要求，判定解除劳动合同的合法性。如果劳动者违反规章制度的行为并未达到规章制度规定的应予解除劳动关系的严重程度，用人单位不能以此为由解除劳动合同。

关联索引

《中华人民共和国劳动法》第3条

一审：北京市昌平区人民法院（2017）京0114民初502号民事判决（2017年4月11日）

二审：北京市第一中级人民法院（2017）京01民终4436号民事判决
（2017年8月4日）

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库