

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〔2023〕3808 号

申请人：卓春开，男，汉族，1973 年 9 月 7 日出生，住址：广东省陆丰市南塘镇。

被申请人：广州中贵保仓储有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 252 号 B101 铺（部位：自编 01 铺）。

法定代表人：杨光辉，该单位副总经理。

委托代理人：淦惠琼，女，该单位员工。

申请人卓春开与被申请人广州中贵保仓储有限公司关于工资、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。申请人卓春开和被申请人的委托代理人淦惠琼到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 7 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 7 月 10 日工资 1949 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 10136 元。

被申请人辩称：因申请人不服从工作安排，谩骂、恐吓、恶意诋毁直属领导等行为严重违反公司制度及公序良俗，造成恶劣影响，我单位于2023年7月11日与申请人解除劳动关系，不属于违法解除，申请人无权主张赔偿金。申请人7月工资于8月12日发放。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人于2022年6月15日入职被申请人，担任门店保安，有签订劳动合同，月休4天，通过企业微信打卡考勤，每月月底被申请人相关人员在微信工作群发送下个月的排班表给员工提前知悉。

一、关于工资问题。申请人确认被申请人已支付其2023年7月工资，并当庭申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回关于2023年7月1日至7月10日工资的请求。

二、关于赔偿金问题。被申请人于2023年7月11日向申请人发出《解聘通知书》，以申请人在工作过程中不服从公司管理，2023年7月10日在公众场合对直接上级进行人身攻击辱骂恐吓，在公司微信群恶意散布人身攻击言论等行为严重违反职业道德及劳动纪律，破坏公司管理秩序，违背社会公序良俗为由，决定即刻起与申请人解除劳动关系。根据被申请人提供、经申请人确认的监控视频及摄录视频反映，2023年7月10

日申请人因排班休假问题在店内与店长发生争吵，过程中店长斥责申请人不止一次因排班问题与他人吵架，此前也尽可能按申请人的意愿排班，申请人对该次排班有意见为何不提前说明，并表明以后排班由其（店长）负责等，申请人则有“不归你管”“你让王总炒我”等言论；2023年7月11日申请人穿着便服坐在会议室抽烟，脱鞋将脚置于台面。根据被申请人提供、经申请人确认的微信工作群显示，2023年7月10日申请人发出“本人在广州门店一年多了，看到新来店长和男销售勾勾搭搭，看不下去了，上班严重脱岗串岗聊天”等信息内容。根据被申请人提供、经申请人确认的短信记录显示，2023年7月11日凌晨申请人发出“广州门店惨了，给这位新来的女店长和男销售何某整日勾勾搭搭，整个门店脱岗串岗聊天自由，听物业反映，大厅保安严重玩手机，没有一点责任心，从来也没有检查过设备设施，请领导监控详查”等短信内容。申请人表示其曾要求将例休安排在周日，但7月排班中的一周日被另外一名保安同事抢先占用排休，其觉得该名保安同事没有事先与其协商就占用该周日排休，是不尊重其的行为，其因排班表几次更新而未及时发现，待到找店长要求更改时店长则表示排班表已上交，虽然过程中双方发生争吵，但其并没有坚持要改回来，而系店长态度不好，争吵中其亦说了“你想炒掉我就向上级反映”等话；对于其在微信工作群及短信群发信息的行为，申请人表示其系想借此向上级反映情况。被申请人向本委提供《员工手

册》及其签收单，拟证明申请人上述行为已严重违反有关规定。其中，《员工手册》第四章第九条第十二点规定公司有权解除劳动合同且不支付任何经济补偿的系列行为包括违反上级主管合法指令或构成破坏性言行而扰乱或企业扰乱公司秩序等，第七章第二条第二点规定严重违纪行为包括拒绝公司正常合理的工作安排，或公众场合拒绝领导工作安排，给公司正常经营活动造成恶劣影响或重大经济损失，在公开场合骂人、打架或蓄意煽动员工闹事或怠工，在同事间散布不利于团结、不利于公司整体利益的消极言论，给公司正常经营活动造成恶劣影响，有打架、斗殴、暴力、寻衅滋事、盗窃、欺诈、弄虚作假、恐吓、侮辱、诽谤、扰乱工作秩序、性骚扰、酗酒、吸毒、赌博、故意损害或侵占公司和公司财物及其他违法和违反社会道德规范和公共秩序受到相关机关处罚的，给公司形象造成恶劣影响的行为等，员工如有上述严重违纪行为，公司可即时解除劳动合同；签收单载有“本人充分理解同意遵守公司的《员工手册》，并愿意承担违反相关内容的责任”的手写内容及申请人签名。被申请人当庭演示登录企业微信查看《员工手册》路径，主张《员工手册》已上传企业微信共享盘及OA，员工可以随时登录查看。申请人确认签收单上系其书写的内容及签名，但表示内容是被申请人要求其抄写的，其没有看过《员工手册》，其只是使用企业微信打卡，没有关注企业微信的其他内容。本委认为，申请人上班时在工作场合与上司发生争执，违反劳动纪

律，且争执的核心事由为排班排休，属于用人单位合法行使用工自主权范畴，申请人系引发该矛盾的主要责任人。同时，公民的人格尊严应当受到保护，申请人通过微信等方式向他人散布店长道德作风等言论，涉嫌诋毁，对被申请人的经营管理秩序及有关管理人员的声誉造成负面影响。申请人的上述行为已违反《员工手册》的有关规定，符合解除条件。《员工手册》的签收单有申请人的签名确认及亲笔书写的内容，由此表明被申请人已履行告知义务且申请人知悉《员工手册》。《员工手册》系被申请人规章制度的集合和摘录，为申请人与被申请人应当共同遵守的制度和行为规范，故被申请人解除与申请人的劳动合同，并无不当。因此，申请人请求违法解除劳动合同的赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二三年八月三十一日

书 记 员 易恬宇