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〔2024〕4500号

申请人：胡某军，男，汉族，1975年6月3日出生，住址：湖南省澧县。

委托代理人：徐克帆，男，广东合邦律师事务所律师。

委托代理人：龚文静，女，广东合邦律师事务所实习人员。

被申请人：广州市某某某劳务有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某华，该单位总经理。

委托代理人：温某文，男，该单位员工。

申请人胡某军与被申请人广州市某某某劳务有限公司关于赔偿金、双倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人胡某军及其委托代理人徐克帆、龚文静和被申请人的委托代理人温某文到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年7月24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违法解除劳动关系的赔偿金188181.93元;二、被申请人支付申请人2012年1月1日至2024年7月1日未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额886280.14元；三、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：申请人于2007年1月4日入职我单位并被派驻某某物流有限公司工作，期间双方一直有签订劳动合同，合同期限至2024年12月31日。2024年7月1日，申请人因严重违纪被用工单位退回并由我单位辞退。我单位有向申请人出具《解除劳动合同关系证明书》，但申请人拒绝办理手续。综上，请求依法驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人于2007年1月4日入职被申请人，被派往广州某某物流有限公司从事物流配送相关工作，执行计件工资，双方劳动合同约定：申请人的工作地点在广州市范围内（含十区二市）被申请人所承揽或接受委托代理的业务所在地，申请人若有违反被申请人或委托单位制定的规章制度、劳动纪律或安全生产操作规程的，拒不服从被申请人的管理以及工作安排等情形，被申请人可以对申请人作严重违纪解除劳动合同处理，并不给予经济补偿。2024年6月13日申请人收到被申请人发出的《工作安排通知》，被申请人根据生产需求及实际情况、部门岗位整合优化调整，决定自2024年6月

14 日起安排申请人到大维供应链项目组负责仓管员兼叉车工作，原工资福利待遇不变，通知申请人报到地点为广州市番禺区某某物流有限公司（大维村新二路）。申请人不同意该工作调整，在该通知上签名并书写“不适应”的内容。2024 年 6 月 19 日上午 8 点多，申请人将前往仓库出货的其他员工赶出仓库，对仓库进行锁门并扣留仓库钥匙，经他人劝说，几近报警，上午 11 点左右申请人方交出钥匙离去吃午饭。当天被申请人相关人员找申请人谈话，指出申请人上午仓库锁门并扣留钥匙的行为属于严重违纪，按正常程序处理，但在此之前被申请人仍愿给申请人选择前往大石上班的机会，申请人予以拒绝。2024 年 7 月 1 日，被申请人向申请人发出《处理通告》，告知申请人上述仓库锁门并扣留钥匙（含备用匙）的行为，造成无法发料给客户，致客户生产受阻，违反《广州市某某某劳务有限公司职工奖励与惩处管理规定》6.3.5 条的规定及双方劳动合同的约定，视为严重违纪，记 C 类过错，通知申请人直接解除劳动合同且无任何经济补偿。申请人主张仓库钥匙（含备用匙）由其保管，货品出仓由其打单并用叉车送至客户处，锁门事件并非无故而为，而是其对被申请人未经其同意调整其工作并安排其他人员顶替其工作的反抗。申请人确认其曾在大维项目仓库工作过，但表示其之所以不同意再次前往大维项目仓库工作，是因为该仓库服务的客户不同，仓库管理、仓库物品也不同，项目人员都是新同事，其对那里的业务不熟悉。被申请人则表

示该工作调整是业务收缩、岗位整合优化的需要，属于企业用工自主权，同时考虑到申请人是执行计件工资，受项目业务收缩影响工资收入会减少，调往大维项目则可以提高收入，在申请人违纪行为发生后，基于人手缺失，在用工单位未出具结束派驻通知前其单位仍想给申请人选择到其他项目工作的机会，但申请人依然不愿意，为此其单位只能对申请人作出违纪辞退处理。另，被申请人提供的两份《通知》反映，被申请人于2024年6月28日分别通知总经办及工会委员会关于对申请人作出解除劳动合同并不作任何经济补偿的处理决定，总经办及工会委员会均作出同意该处理的意见。被申请人提供的《人员结束派驻通知》反映，广州某某物流有限公司于2024年7月1日因申请人严重违纪结束申请人的劳务派驻并退回被申请人。被申请人向本委提供的《广州市某某某劳务有限公司员工奖励与惩处管理规定》（附申请人签名的制度确认表）载明：第6.3规定员工有下列行为之一的，视为严重违纪，记C类过错并直接解除劳动合同且无任何经济补偿，其中第6.3.5为影响生产工作或公共秩序，造成停工或停产的。申请人确认上述制度其的签名，但表示被申请人组织员工学习制度比较形式化，仅是让员工签名走个过场。本委认为，《广州市某某某劳务有限公司职工奖励与惩处管理规定》经申请人签名确认，可以作为申请人与被申请人行使权利、履行义务的依据，申请人应当恪守有关规定，服从被申请人及用工单位的用工管理。申请人因与被申

请人未就工作调整达成一致意见，从而将仓库锁门并扣留钥匙，对用工单位正常运营造成了实质性的妨碍，申请人利用掌控仓库钥匙的职务便利实施对抗行为，不服从指挥管理，行为具有主观故意，造成出入库工作停止近半天，根据《广州市某某某劳务有限公司员工奖励与惩处管理规定》规定，被申请人将申请人的仓库锁门行为确定为C类过错的严重违纪行为，并无不妥，故申请人请求违法解除的赔偿金，本委不予支持。此外，双方此前是否曾就工作调整发生争议，并不能作为申请人实施上述扰乱经营秩序行为的正当理由。社会在进步,时代在发展,生活在改变，在市场经济形势下，企业的经营管理不可能一成不变，随着企业经营业务范围的调整、经营管理模式的改变，人力资源优化调整不可避免，作为企业的员工，应当在工作中不断学习、与时俱进，在自身专业及能力范围内努力学习并适应企业用工发展需求，尤其本案涉及的工作调整并未改变申请人的工种，且系申请人曾工作服务过的项目，即便服务客户不同、仓库管理及仓库物品不一样，亦完全在申请人的能力及可学习适应范围。从该次工作调整安排来看，既是企业生产经营的需要，亦无对申请人的生活造成重大影响，申请人的工作岗位、原工资福利并没有发生改变，属于被申请人合法行使用工自主权范畴，申请人拒绝调整工作的理由显然不充分。

二、关于双倍工资问题。被申请人与申请人连续签订固定期限劳动合同，合同期限涵盖申请人请求未签订无固定期限劳

动合同期间。申请人主张被申请人拒绝与其续签无固定期限劳动合同。被申请人则主张其单位每次续签合同前有向申请人发出意向书，申请人从未向其单位提出签订无固定期限劳动合同，其单位亦从不拒绝与符合条件的员工签订无固定期限劳动合同。本委认为，劳动合同由被申请人与申请人协商一致签订，经被申请人与申请人的签字及盖章，已发生法律效力。无证据显示上述劳动合同的签订非申请人的真实意思表示，作为具有完全民事行为能力的成年人，申请人在载明固定期限劳动合同上签字，应视为其接受双方以固定合同期限继续用工的约定，根据意思自治原则，申请人请求未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额，本委不予支持。

三、关于离职证明问题。经查，申请人未签收解除劳动关系证明书的原件。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明书。鉴于申请人尚未签收解除劳动合同证明书原件，因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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、第五十条，《中华人民共和

国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下:

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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

二〇二四年九月十八日

书　记　员　朱美双