上海市第二中级人民法院

民事判决书（2009）沪二中民一（民）终字第4370号

上诉人（原审被告）：沈XX，1960年X月XX日出生，汉族，住上海市钦州北路XXX弄XX号XXX室。

委托代理人：王X，1962年X月XX日出生，汉族，住上海市钦州北路XXX弄XX号XXX室。

委托代理人：胡珺，上海申企律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：上海XX金融大厦有限公司，住所地上海市宁波路X号。

法定代表人：何XX，董事长。

委托代理人：张俊，上海宏仑宇君律师事务所律师。

委托代理人：薛晓东，上海宏仑宇君律师事务所律师。

上诉人沈XX因劳动合同纠纷一案，不服上海市黄浦区人民法院（2009）黄民一（民）初字第2906号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审法院经审理查明，沈XX于1999年6月1日进入上海XX金融大厦有限公司（以下简称XX金融大厦公司）工作，与XX金融大厦公司签订的最后一份劳动合同期限至2010年5月31日。2007年5月至2008年4月沈XX每月平均工资为人民币（以下币种均为人民币）4,352.50元。

2008年5月5日上午9:30分至10:30分，沈XX在XX金融大厦公司行政人事办公室内因工资问题高声表达不满、讽刺挖苦同事，影响了其他公司员工正常办公。次日，部分员工向公司领导投诉，认为沈XX拿出刀具、发表威胁领导的言论污染了办公环境、破坏了公司正常的办公秩序，沈XX的行为违反了公司规章制度，要求公司调查并处理。2008年5月12日XX金融大厦公司报警，上海市公安局黄浦分局外滩派出所对沈XX作了询问笔录。笔录中沈XX称：2008年5月5日上午9时左右，沈XX在自己办公室内拿出一把不锈钢水果刀给同事看，并交谈了几句无关紧要的话，但未涉及任何人，沈XX最近情绪不好，但没有任何对领导威胁的扬言。2008年5月14日起沈XX公休，次日XX金融大厦公司作出了“关于沈XX严重违纪的处理决定”，对沈XX作出了违纪辞退的处理。5月18日沈XX收到公司人事经理发出的通知辞退的短信，次日沈XX到公司交涉收到了书面辞退通知。2008年沈XX已休年休假4天。2009年3月30日沈XX向上海市黄浦区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求XX金融大厦公司支付违法解除劳动合同赔偿金86,310元、替代通知金4,795元、16天未休年假工资报酬10,464元。2009年7月17日仲裁委员会裁决：XX金融大厦公司支付沈XX解除劳动合同赔偿金78,345元、支付沈XX未休年假工资报酬800.46元，沈XX的其他请求不予

支持。XX 金融大厦公司不服，诉讼至法院，诉称公司的辞退决定符合法律规定和公司章程制度，请求法院判令无需支付沈 XX 解除劳动合同赔偿金 78,345 元，无需支付年休假工资 800.46 元。

原审审理中，XX 金融大厦公司申请了四位证人出庭作证，四位证人均当庭证明：2008 年 5 月 5 日上午 9:30 分左右，沈 XX 在自己办公室内大声宣泄不满情绪、讽刺挖苦单位同事、发表威胁公司领导言论。

原审法院认为，劳动者应当服从用人单位的依法管理，遵守用人单位的规章制度和劳动纪律。沈 XX 在上班时间办公场所大声宣泄不满情绪、讽刺挖苦单位同事、发表威胁公司领导言论一节事实，有证人证言及投诉信为证，法院予以采信。沈 XX 的行为已经影响了公司正常办公环境，扰乱了公司正常工作秩序，妨碍了其他员工的工作，违反了公司的规章制度，有违劳动者的基本职业操守。为此，XX 金融大厦公司对沈 XX 作出违纪解除劳动合同的处理，符合法律规定，XX 金融大厦公司也无需支付沈 XX 解除劳动合同赔偿金。根据《职工带薪年休假条例》，沈 XX2008 年全年应享有 15 天年休假。《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年

休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。根据该规定计算，沈XX2008年5月底前年休假为6天，因沈XX已休4天，另有2天年休假未休，XX金融大厦公司应支付2天未休年休假工资800.46元（4,352.50/21.75×2×200%）。据此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，判决，一、上海XX金融大厦有限公司不支付沈XX解除劳动合同赔偿金人民币78,345元；二、上海XX金融大厦有限公司应于判决生效之日起5日内支付沈XX未休年假工资人民币800.46元；三、沈XX的其他请求，不予支持。

原审法院判决后沈XX不服，向本院提起上诉称，被上诉人XX金融大厦公司以违纪为由辞退上诉人缺乏依据。1、原审法院仅仅依据被上诉人提供的在职员工所写的投诉信和证人证言就采信被上诉人的一家之言，认为存在“2008年5月5日上午，上诉人在行政人事办公室内因工资问题高声表达不满，讽刺挖苦同事，影响了其他公司员工正常办公”。上诉人认为上述事实不存在。投诉信是虚假的、在职员工与被上诉人存在利害关系、被上诉人仅仅向法庭提供了警方向上诉人进行的询问笔录。事实上，上诉人拿出水果刀是准备削水果用的，上诉人没有发表过威胁的言论。2、原审法院适用法律错误。就算2008年5月5日上诉人发工资时发现工资增长但是单位没有告知原因，所以

觉得单位在管理上有些不妥，就与同事发表了一点意见，发点牢骚，也不影响工作。

被上诉人申华金融大厦公司辩称，上诉人在被上诉人处工作期间，一贯缺乏自我约束，经常作出无视公司规章制度的行为。2006 年 7 月 28 日上诉人与同事唐 XX 因琐事发生争吵、殴斗，被上诉人对上诉人进行过行政警告及罚款处分。公司领导多次对上诉人进行劝阻和教育，但是上诉人依然置之不理。2008 年 5 月 5 日上诉人对加薪不满，在办公室谩骂，拿出刀具进行威胁，引起工作秩序的混乱。上诉人的同事投诉后，公司进行了调查，并寻求警方帮助。事实上，上诉人也承认确实出具过刀具。被上诉人辞退上诉人符合法律和公司规章制度的规定。事实上，上诉人被辞退后一直未提出异议，只是在临近仲裁时效前才提出仲裁，属于恶意诉讼。请求二审法院维持原判。

本院经审理查明，原审法院认定的事实无误，本院予以确认。

本院认为，劳动者应当遵守用人单位制定的规章制度，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。当事人对于已提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案双方当事人

对2008年5月5日沈XX在XX金融大厦公司行政人事办公室内是否存在宣泄不满情绪、讽刺挖苦单位同事、威胁公司领导的言行产生异议。为此，被上诉人XX金融大厦公司提供了在场员工的证人证言以及投诉信。虽然上述员工与被上诉人存在一定的利害关系，但因事件发生在办公区域，所有当事者及目击证人均为公司员工，并不存在无利害关系的第三人。《最高人民法院〈关于民事诉讼证据的若干规定〉》第53条明确，只有不能正确表达意志的人才被排除在证人资格之外。被上诉人于一周后报警，上诉人向警方陈述曾经出示过刀具、当时情绪也不好。原审法院综合本案现有的证据，认定上诉人存在争议的言行并无不当。上诉人自1999年6月起进入被上诉人公司，应当知晓公司的规章制度。现被上诉人因上诉人存在严重违纪行为而解除劳动关系，并不违反法律的规定。原审法院认定被上诉人无须支付解除劳动合同的赔偿金亦无不妥。上诉人的上诉理由不能成立，其上诉请求本院不予支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

上诉案件受理费人民币10元，由上诉人沈XX负担。

本判决为终审判决。

代理审判长孙斌

代理审判员姚国治

代理审判员金霞

二〇〇九年十二月十五日

书记员仲鸣