上海市浦东新区人民法院
民 事 判 决 书

（2018）沪0115民初90724号

原告：颜某，男，1988年4月27日出生，汉族，住上海市浦东新区德平路××弄××号××室。

委托诉讼代理人：方念臣，上海市杰豪律师事务所律师。

被告：上海某有限公司某酒店，营业场所上海市浦东新区梅花路1108号。

负责人：屠某，总经理。

委托诉讼代理人：胡珺，北京盈科（上海）律师事务所律师。

原告颜某与被告上海某有限公司某酒店劳动合同纠纷一案，本院于2018年12月3日立案受理后，依法适用简易程序，于2018年12月26日组织双方当事人进行了证据交换，并于2019年1月22 日公开开庭进行了审理。原告颜某及其委托诉讼代理人方念臣，被告上海某有限公司某酒店的委托诉讼代理人胡珺到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告颜某向本院提出诉讼请求：判令被告支付原告违法解除劳动合同赔偿金人民币14,100元。事实和理由：原告于2017年7月3日入职被告处工作，担任礼宾部主管一职，双方签订的劳动合同期限至2020年7月2日，原告每月工资为4,700元，工资以银行转账方式支付。2018年8月6日原告当班期间，有一名外卖人员进

入酒店，原告作为礼宾部主管，为履行职责阻拦其进入，并告知本酒店规定“外卖不得入内”，然外卖人员仍要执意闯入，双方发生口头争执期间外卖人员殴打了原告，原告随即报警并进行验伤。2018年8月14日，被告以原告工作时间与他人发生肢体冲突给公司造成不良影响为由，单方面违法解除与原告的劳动关系。原告认为，被告最初的解除理由系“原告工作期间与他人发生肢体冲突”，然事实系原告单方面履行职责过程中被殴打。现原告不服仲裁结果，故向法院提出起诉。

被告上海某有限公司某酒店辩称，原、被告双方签订劳动合同时被告向原告发送过员工手册，原告亦签署了同意书，原告知晓《员工手册》的规定。2017年9月9日，被告对原告作出口头警告，原告签署了过失通知单，2017年11月28日，原告再次签署过失通知单，2018年4月，被告对原告进行教育，原告签署保证书，2018年8月6日，原告第三次严重违纪，在酒店与送外卖人员发生肢体冲突，原告直接将客人的外卖扔在地上，被告依据《员工手册》第10.4条的规定解除原告劳动合同。被告属于服务型企业，对原告进行过多次教育，被告属于合法解除。故不同意原告的诉讼请求。

本院经审理认定事实如下：原告颜某于2017年7月3日进入被告上海某有限公司某酒店工作，双方签订有期限为2017年7月3日至2020年7月2日的劳动合同，约定原告担任礼宾部宾客服务主管一职，月工资为4,700元。2017年9月9日，被告向原告出具《过失通知单》一份，载明“过失详情为：当班时未按酒店要求管理行李员，导致到店客人无享有应有的酒店服务；警告/处分措施：口

头警告；再次发生此类或相似事件将导致：如再有类似事件发生，将进一步处罚；员工本人意见：无”，原告在该《过失通知单》上签字。2017年11月28日，被告又向原告出具《过失通知单》一份，载明“过失详情：当班时未管理好员工，导致下属员工违反酒店规章制度，带来恶劣影响；警告/处分措施：最后警告；再次发生此类或相似事件将导致：如再次发生类似事件，当做劝退处理或辞退；员工本人意见：无”，原告亦在该《过失通知单》上签字。2018年8月6日，被告再次向原告出具《过失通知单》一份，载明“过失详情：该员工在当班期间行为不检（将住店客人订的外卖损坏，造成送外卖人员对该员工发生肢体冲突），对酒店造成不良影响；警告/处分措施：口头警告，其他：辞退；再次发生此类或相似事件将导致：此件事已经是第三次警告处分，导致Termination（辞退）”，原告在该《过失通知单》上签字，并注明“本人不承认行为不检”。2018年8月18日，被告向原告出具《上海市单位退工证明》，载明双方劳动合同于2018年8月18日解除。上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会于2018年9月17日立案受理了原告的仲裁申请，原告仲裁要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金14,100元。上述仲裁委员会于2018年10月24日作出仲裁裁决，对原告的请求不予支持。原告对此不服，遂提起本诉讼。

另查明，被告处《员工手册》“纪律处分及执行程序”载明：“2.轻度违纪行为：……2.13违反安全操作规程或其他工作程序、标准或规范的，但未造成任何不良事故或重大安全隐患的；……3.中度违纪行为：……3.15损坏客人或同事财物；……3.19六个月内两次轻度违纪则累计为一次重度违纪行为；……4.严重过失：……4.10

蓄意破坏酒店、客人及同事财物；……4.14 严重失职，给酒店或客人造成损失的；……4.23 引起骚乱或参与其他对酒店不利的活动（如因为个人事务允许或指示他人到酒店不当交涉，编造、散布损害酒店信誉和其他有损酒店正常管理经营秩序的言行等）；……4.25 酒店管理当局认为属于此类过失的。以上轻度违纪、中度违纪及严重违纪行为等条例仅作为引导。他们是员工行为准则的一部分，其他性质类似的条例在此并未详细列尽，对未列入其他酒店规章制度的以及本员工手册的违纪行为，酒店管理当局有权决定其违纪种类，作出相应处理。此外，在本手册及酒店其他规章制度中直接规定的过失或违纪行为在此不予重复罗列。5.口头警告：第一次出现轻度违纪行为可受到口头警告处分的记录，有效期为六个月，六个月之内未发生任何违纪行为的可取消，员工可递交书面撤销申请，经部门总监和人力资源总监批准后撤销。6.书面警告：第二次出现轻度违纪行为的员工（无论是相同还是不同的错误）或者第一次出现中度违纪行为的员工，都将受到书面警告处分……。7.最后警告：……第一次出现严重违纪行为的员工也将给予最后警告处分处理。在收到最后警告处分后，员工若再次出现任何违纪行为，（无论是相同还是不同的错误）可能导致即时解除劳动合同，并且酒店将不予以任何补偿，并视其情节和后果予以其他处理……。9.解除劳动合同：员工出现严重违纪行为或在受到最后警告后再次受到任何警告，酒店将即时解除劳动合同且不予任何补偿……”。

审理中，原告表示，2018 年 8 月 6 日晚上有外卖人员送蛋糕至酒店，要求放在前台，因为酒店礼宾部规定不接受任何外卖，原

告就拿着蛋糕追上外卖员，将蛋糕还给他，外卖员的动作和言语很过激，表示有本事就砸过来，原告就把蛋糕放在地上，转身回酒店，在这个过程中原告就被外卖人员殴打，所以原告报警并进行了验伤，双方在派出所都做了笔录，关于外卖里面是否是蛋糕以及东西有无损坏原告均不确定，之后外卖人员就自己把东西拿走了；原告对被告作出的第一次口头警告行为无异议，第二次最后警告是因为原告的下属工作期间穿着制服与异性搂抱被酒店客户及股东看到，影响酒店形象，但原告对此次处理结果不认可，事后也向公司提出了异议，为了继续在酒店工作，最后还是签了字。

原告为证明其主张，还提供了以下证据：一、验伤通知书、病情证明单、票据，证明2018年8月6日原告被单方殴打，进行了验伤并开具了病情证明单；二、2018年8月20日人民调解协议书，证明即使蛋糕发生损失，蛋糕损失的追偿也应向外卖员或者蛋糕店提出，且该调解协议书约定原告与外卖人员双方互不追责；三、2018年8月7日询问笔录2份及光盘1张，证明询问笔录中没有记载原告动手及斗殴的行为。经质证，被告对原告提供的上述证据真实性均无异议，但认为是由原告的不当行为引起了冲突，调解书以及视频光盘可以证明原告也存在过错。根据该录像光盘显示，原告拿着外卖物品走到外卖人员身边，直接将外卖从手上扔到地上，外卖人员随即冲向原告并与原告发生肢体冲突。

被告则表示，2018年8月6日晚上外卖人员说是酒店有客人订了蛋糕，但是现在联系不上客人，所以就把蛋糕先寄存在前台，原告告诉外卖人员说前台不能寄存，外卖人员坚持把蛋糕放在前

台转身就走，原告就拿着蛋糕追上外卖人员把蛋糕扔在地上，后双方在门口发生肢体冲突，后原告自行报警验伤，根据酒店规定，被告处前台是不接受外卖的，一般情况下会与客户及外卖人员进行沟通，不能在酒店大堂争吵；被告于2017年11月28日给予原告最后警告的原因是原告的下属工作期间穿着制服与异性搂抱被酒店客户及股东看到，影响酒店形象，依据公司“纪律处分及执行程序”第4.14条的规定构成严重违纪，故对原告作出最后警告处理，即使按照原告所述此次行为只构成轻度违纪，按照该程序第3.19条的规定，原告在六个月内两次轻度违纪也将累计为一次重度违纪，结合第7条的规定，也可以给予最后警告，故被告的处理符合规章制度规定，且原告也未就此提出过异议；原告2018年8月6日的行为违反了“纪律处分及执行程序”第4.10条、4.23条及4.25条的规定，公司依据该程序解除双方劳动合同合法有据。

被告为证明其主张，也向法院提供了以下证据：一、2018年8月6日突发事件报告、光盘及截屏，证明原告在2018年8月6日在酒店与他人发生肢体冲突，构成严重违纪；二、个人保证书，证明2018年4月原告曾书面保证在工作中如再犯，愿意接受酒店任何形式的处理；三、2018年3月22日辞职申请书、2018年4月16日撤销离职申请，证明原告于2018年3月22日因个人原因提出辞职，后于4月16日向酒店提出撤销离职申请，酒店亦同意撤销离职申请继续工作；四、结算单，证明被告就2018年8月6日的事件向客人赔偿了一瓶红酒；五、关于颜某违纪自行引咎辞职的事件经过陈述、关于2018年8月6日（员工扔蛋糕事件）陈述及说明，证明原告2017年9月9日及11月28日两次违纪行为的具体情况以

及2018年8月6日事件的后续发展。经质证，原告对被告提供的证据一中突发事件报告的真实性不认可，是在被告经理授意下写的，内容不真实，其余证据的真实性均无异议，但不认可其证明目的；对被告提供的证据二阅看原件，但真实性不认可，其上签字并非原告本人所签，与原告起诉状及《过失通知单》中的签名完全不一致；对被告提供的证据三真实性均无异议；对被告提供的证据四真实性无异议，但不认可其关联性，无法证明客人的身份，也无法证明与本案有关；对被告提供的证据五真实性均不认可，系被告公司人员在事件发生之后单方出具的说明。

本院认为，根据法律规定，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。本案中被告以原告严重违约为由解除双方劳动合同，具体而言，首先，被告于2017年9月9日因原告轻度违纪给予其口头警告一次，原告对此并无异议，本院亦予以确认；其次，2017年11月28日，因原告的下属工作期间穿着制服与异性搂抱被酒店客户及股东看到，影响酒店形象，被告依据“纪律处分及执行程序”第4.14条的规定认为原告的行为构成严重违纪，故对原告作出最后警告处理，且被告进一步表示，按照“纪律处分及执行程序”第3.19条的规定，六个月内两次轻度违纪行为累计为一次重度违纪行为，即使按照原告所述此次行为只构成轻度违纪，依据该程序第7条的规定，同样可以导致最后警告。原告虽表示不认可该处理决定且事后向公司提出了异议，但未提供证据证明，且遭被告否认，本院对此难以采信，由此对被告据此向原告作出最后警告处理的决定，本院亦予以确认；最后，根据本院的查明，2018年8月6日，原告确实存在将外卖人员欲留在

酒店前台的客人外卖物品直接扔在地上的行为，虽然当时原告处于当班期间，不让外卖人员将外卖留在酒店前台也是在执行其工作职责，但当双方意见不一时，原告应当采取更为缓和、有效的方式，积极与外卖人员或者酒店客户进行沟通，而不是直接采取此类过激行为，并导致外卖人员与其发生肢体冲突。正如被告所言，酒店属于服务型企业，其外在的形象和服务至关重要，在此情形下，被告依据公司的规章制度将原告的行为定性为严重违纪并给予口头警告并无不妥，由此被告依据公司规章制度“员工出现严重违纪行为或在受到最后警告后再次受到任何警告，酒店将即时解除劳动合同且不予任何补偿”的规定以及2017年11月28日《过失通知单》“如再次发生类似事件，当做劝退处理或辞退”的告知，以原告严重违约为由解除双方劳动合同有事实及规章制度依据，本院予以确认。原告要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金14,100元的诉讼请求，于法无据，本院不予支持。综上，依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，判决如下：

驳回原告颜某的诉讼请求。

案件受理费10元，减半计5元，免予收取。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于上海市第一中级人民法院。

审　判　员　　程小勇

上海市浦东新区人民法院

二〇一九年一月三十一日

本件与原件核对无异

法官助理　　孙成

书记员　　王亚楠