上海市浦东新区人民法院
民 事 判 决 书

（2019）沪 0115 民初 70055 号

原告：上海证大喜玛拉雅有限公司卓美亚喜玛拉雅酒店，住所地上海市浦东新区梅花路 1108 号。

负责人：屠某，董事长。

委托诉讼代理人：胡珺，北京盈科（上海）律师事务所律师。

委托诉讼代理人：汤红梅，北京盈科（上海）律师事务所律师。

被告：李某甲，男，1964 年 2 月出生，汉族，住上海市奉贤区。

原告上海证大喜玛拉雅有限公司卓美亚喜玛拉雅酒店与被告李某甲劳动合同纠纷一案，本院于 2019 年 8 月 7 日立案后，依法适用简易程序，于 2019 年 9 月 16 日公开开庭进行了审理。原告上海证大喜玛拉雅有限公司卓美亚喜玛拉雅酒店的委托诉讼代理人胡珺，被告李某甲到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告上海证大喜玛拉雅有限公司卓美亚喜玛拉雅酒店向本院提出诉讼请求：判令原、被告不恢复劳动关系。事实和理由：2014 年 3 月 24 日，原、被告签订《聘用合同》，被告开始进入原告处工作，工作岗位为厨房管事员。合同期满后，双方于 2017 年 3 月 24 日再次签订《劳动合同》，合同期至 2020 年 3

月23日止。2018年12月17日，因被告累计四次违反《员工手册》的规定，原告据此向被告发出《劳动合同解除通知书》，解除了与被告的劳动合同。原告认为，被告入职时签字确认收到《员工手册》，但其作为一个老员工，却分别于2018年4月26日、5月15日两次因未按其所在的部门排班准时上班出现迟到，于2018年6月23日被同事拍到工作时间内有饮酒行为，甚至于2018年12月17日在员工餐厅大声辱骂同事，并扬言要将同事赶出酒店。这一系列的违纪行为发生后，原告分别给予其不同级别的内部行政处罚并最终依据员工手册的规定作出解除劳动合同的决定。被告的上述违纪行为多次违反了原告员工手册的规定，给酒店其他员工的工作造成了严重的消极影响，也不利于酒店自身对外服务的形象。被告原来的工作岗位现已经被其他入职员工替代，且因该部门的人员编制所限，目前的客观情况已无法实现恢复其劳动关系。

被告李某甲辩称，被告从未收到原告作出的四次书面警告。原告举证证据与本案事实不相关，不符合证据形式要件。被告认为，仲裁裁决正确，故不同意原告的诉讼请求。

本案当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，本院组织当事人进行了证据交换和质证。对当事人无异议的证据，本院予以确认并在卷佐证。

根据当事人陈述和经审查确认的证据，本院认定事实如下：被告于2014年3月24日进入原告处工作。双方签订的最后一期劳动合同期限为2017年3月24日至2020年3月23日，约定被告的工作岗位为管事员，月工资为人民币2,730元。2018年12

月 17 日，原告作出《劳动合同解除通知书》，载明“你（即被告）在 2018 年 12 月 17 日中午 12 点 30 分左右，在员工餐厅诸多就餐员工面前，大声责骂同部门同事，并扬言要将其及同部门其他同事赶出酒店。根据酒店《员工手册》3.13 所述，‘对酒店客人、同事有不礼貌的言行’，及 3.16‘唆使、挑拨同事殴斗或在同事间挑拨离间的’属于中度违纪行为。同时，根据记录，截止至 2018 年 6 月 23 日你已有最后警告处分记录，根据《员工手册》相关规定：‘在收到最后警告处分后，员工若再次出现任何违纪行为，（无论是相同或者不同的错误）可能导致即时解除劳动合同，并且酒店将不予以任何补偿，并视情节和后果予以其他处理。’；‘最后警告有效期为 12 个月’。根据上述情况，酒店决定于 2018 年 12 月 18 日起与你解除劳动关系”。2019 年 5 月 6 日，被告向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，其要求原告恢复劳动关系。2019 年 7 月 1 日，该仲裁委员会作出裁决：原、被告恢复劳动关系。原告不服该裁决，遂向本院提出起诉。

审理中，原告提供过失通知单及附件 4 组，用以证明被告的违纪事实；被告表示，均系原告单方制作，不予认可。经审查，因原告并未提供证据证明上述过失通知单已送达被告，故本院在本案中不予确认。原告提供管事部人员架构图及该部门员工的劳动合同，用以证明被告的岗位已由其他员工李某乙替代，已无空缺的岗位；被告表示架构图系原告单方制作，不予认可，部门员工劳动合同与本案事实无关，不予认可。经审查，因被告对于李某乙系原告员工的身份不持异议，故本院对原告与李某乙签订的劳动合同的真实性予以确认，剩余证据因与本案无涉，本院不作

认定。

原告申请证人李某乙出庭作证，用以证明被告的岗位已由证人替代。证人李某乙到庭陈述，其于2019年4月22日入职原告处。被告对证人身份无异议，确认系原告的员工，但表示证人证言不符合证据形式，证人系原告员工，与原告存在利害关系，证人当庭陈述内容不能相互印证。经审查，因被告对于李某乙系原告员工的身份不持异议，故结合原告与李某乙签订的劳动合同，本院对于证人陈述的证人证言予以采信，确认李某乙于2019年4月22日进入原告处工作。

庭审中，经本院释明恢复劳动关系的执行风险后，被告坚持要求与原告恢复劳动关系。

本院认为，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。本案中，原告以被告在职期间发生四次警告处分，故根据员工手册的规定解除了其与被告的劳动合同。对此，原告需承担举证责任，但原告仅提供四组过失通知单，其上并无被告签字确认，原告也未提供其他证据佐证曾向被告作出过上述警告处分。因此，原告应承担举证不能的法律后果。综上，本院确认原告违法解除与被告的劳动合同。原告本应恢复与被告的劳动关系，但原告已提供证据证明被告的岗位已由其他员工李某乙替代，且原、被告的劳动合同亦将于2020年3月23日届满，双方客观上无法继续履行原劳动合同，无法恢复劳动关系。因此，对原告要求判令原、被告不恢复劳动关系的诉讼请求，本院予以支持。综上所述，依照《中

华人民共和国劳动合同法》第七十七条规定，判决如下：

原告上海证大喜玛拉雅有限公司卓美亚喜玛拉雅酒店与被告李某甲不恢复劳动关系。

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　　蔡　瑜



二〇一九年九月二十七日

本件与原本核对无异

法 官 助 理　　曹嘉俊

书　记　员　　宣永莲