

辱骂同事开除合法；拍桌子、大声争吵开除违法，两个案件不同结果

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。但是，目前，对劳动者的这个“严重”性的界定并无明文规范。法院在判断劳动者的行为严重程度时应参考合理性、公正性、审慎性原则，结合行为成因、事实、后果等因素综合考量。以下两个法院的判例可以作为单位处理员工管理争议的指导性意见：

【案例之一】：在开会时辱骂同事，公司可以直接解除劳动合同

2023年1月，王某入职某物业公司。在某次例会上，物业公司通报王某在工作中出现的问题，王某认为这是同事故意刁难和找茬使绊子，便在开会时辱骂同事，会后甚至追至同事办公室继续辱骂。

事后，物业公司向王某出具了《处罚决定书》，载明王某会议中对同事等进行言语辱骂，违反《员工手册》及《奖惩管理制度》，属于重特大过错行为。基于以上事实，公司与其立即解除劳动关系。王某不服，诉至法院，要求物业公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

北京市丰台区人民法院审理后认为，本案中，《员工手册》载明：“辱骂攻击同事属于重特大过错行为，公司有权追究经济责任、赔偿责任、解除劳动关系。”物业公司举证了此前在工作群内展示《员工手册》内容，王某亦认可其在工作群内，可以看出公司的《员工手册》内容通过公示方式明确告知公司员工。结合视频中反映的王某辱骂同事行为，物业公司有权解除双方之间的劳动关系，据此驳回王某的诉讼请求。

【法务部案例点评】：规章制度作为企业内部的“法律”，对内部员工的行为具有约束、指导作用。经过民主程序、公示公告的，员工已经明确知晓禁止性行为规定，本着诚实信用和忠诚义务的基本原则，员工理应尊章守则，规范自己的行为。

恶意辱骂他人有悖于社会主义核心价值观和公序良俗，即便单位的规章制度没有此类的规定条款，尊重他人应该属于劳动者应当具备的基本价值素养。在此情形下，规章制度应该是广义的，不是狭义的，公司有权解除严重违反公司规章制度员工的劳动合同，并无需承担补偿或赔偿义务。

【案例之二】：开会后找负责人拍桌子、大声争吵，公司解除违法

陈某于2017年11月16日入职模具公司工作，双方签订书面劳动合同。同日，陈某签署《公司员工手册阅读确认书》，《员工手册》规定：“员工有下列情况之一的，公司可以即时解除劳动合同且无需给予员工任何经济补偿。可给予解除劳动合同处罚的情形包括：胁迫上司、或蓄意违抗合理指挥，或打骂辱骂上司，情节严重者；在办公场所大吵大闹或聚众闹事或对公司其他员工、客户进行侮辱、辱骂，严重扰乱正常工作秩序者。”

2020年7月24日上午，公司某负责人组织陈某在内的四名员工召开晨会，负责人对陈某等人工作进度提出要求。会后不久，陈某等人找负责人理论，有大声争吵等行为。后来，模具公司据此解除了陈某等人的劳动合同。公司向陈某等人发出《违纪通知单》，载明：拒不服从部门经理工作安排，在办公场所大吵大闹，大声侮辱、恐吓、威胁公司管理人员，造成公司客户、其他员工闻声聚集，严重扰乱了公司正常秩序，严重损害了公司形象和声誉。根据《员工手册》等相关规定，对陈某作出无偿解除劳动合同的处罚决定。

后陈某等人申请劳动仲裁，劳动仲裁对于陈某的请求不予支持，单位胜诉。但是，一审、二审法院均推翻了仲裁裁决，支持陈某关于违法解除赔偿金的诉求。

江苏盐城人民法院认为，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。根据模具公司的视频资料显示，模具公司设计部负责人召集陈某等人召开晨会后，陈某等人即正常回到各自工作岗位，后又找负责人至办公室短暂地理论，期间存在拍桌子、大声争吵等发泄情绪的行为，前后大概3分钟，的确造成了一定的不良影响，但结合事发双方系上下级同事关系以及纠纷的起因等，陈某等人行为尚未达到情节严重的程度，全程亦未存在使用暴力等恶性行为，也未对正常的工作秩序造成严重扰乱。模具公司对员工的管理应当有一定的包容性，对陈某等人的不当行为可以通过教育、警告等管理措施进行处理。模具公司解除劳动合同的决定的行为不当，故陈某主张违法解除劳动合同赔偿金应予以支持，模具公司应当向陈某支付赔偿金45539.88元的诉求。

【法务案例点评】：用人单位以员工违纪解除劳动合同，司法实践基本按照以下三个要素审查案件：

第一个要素，从程序上来看，审查规章制度的效力性。

具体到本案，需要认定模具公司的《员工手册》制定程序是否完善，经核实，模具公司在制定《员工手册》时，通过员工大会民主讨论、制定，在陈某入职时亦向其告知。因此。从事先制定程序上看，模具公司的规章制度具有效力，可以作为判断陈某等人行为是否严重性的依据。

第二个要素，从实质上看，审查规章制度内容的合理性。

具体本案，模具公司经过民主程序指定的员工手册规定：“在办公场所大吵大闹或聚众闹事或对公司其他员工、客户进行侮辱、辱骂，严重扰乱正常工作秩序者”，用人单位可以解除劳动合同，该模具公司的规定具有合理性。

第三个要素，从行为上看，审查劳动者违反规章制度的严重性。

对于劳动者严重违反规章制度的严重性的界定并无明文规定，故，在界定“严重性”时难以排除用人单位惩戒权的滥用。因此，法院在审理时从平衡双方利益的角度出发，综合考量和判断用人单位自行界定“严重违反规章制度”是否合理。劳动者虽有不当行为，但行为本身不严重、行为未造成严重后果时，应当谨慎判断劳动者行为的严重程度。

具体到本案，纠纷的起因系陈某对上级的工作安排不满并与之理论，陈某仅存在一些发泄情绪的行为，虽造成了一定的不良影响，但并无违反单位规章制度的主管恶意，客观上未对工作秩序造成严重扰乱。故解除违法，应予以经济赔偿。

【法务建议】：两个案件的用人单位一胜一败，关键因素有两个：

一个因素是辱骂攻击他人，不是一般的口角纠纷，而是具有主观恶意，有违社会主义核心价值观和公序良俗；拍桌子、大吵大闹是客观上因工作起因，没有主观恶意，未对工作秩序造成严重影响。

另一个因素是仲裁员、法官的自由裁量权，在劳动争议案件处置上对于何为达到“严重”违反程度，理解不同，造成裁判的结果不同。

建议用人单位在员工管理时应当具备一定的包容性，对于员工在工作中的不当行为，可以通过书面警告、合理调岗等措施进行递进式处罚，不要轻易解除劳动合同。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006

如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究。