

上海市奉贤区人民法院

民事判决书

(2020)沪0120民初4671号

原告：陈全明。

委托诉讼代理人：顾燕红，上海知愚律师事务所律师。

被告：阿蓓亚塑料实业(上海)有限公司，住所地上海奉贤区齐贤镇工业区。

法定代表人：Guillaume de DEMANDOLX，董事长。

委托诉讼代理人：金花，上海敬贤律师事务所律师。

原告陈全明诉被告阿蓓亚塑料实业(上海)有限公司(以下简称“阿蓓亚公司”)劳动合同纠纷一案，本院于2020年4月1日立案后，依法适用简易程序，于2020年5月12日、6月23日两次公开开庭进行了审理。原告陈全明的委托诉讼代理人顾燕红、被告阿蓓亚公司的委托诉讼代理人金花到庭参加了两次庭审，原告陈全明到庭参加了第一次庭审。本案现已审理终结。

原告陈全明向本院提出诉讼请求：1、判令自2019年9月17日恢复劳动关系；2、判令被告按照每月人民币6,391元(以下币种同)的标准，支付自2019年9月17日至劳动关系恢复之日止的工资。事实与理由：原告自2013年5月29日进入被告处工作，担任塑胶生产部组装作业员一职。2015年2月1日双方签订固定期限劳动合同一份，合同期限至2020年1月31日，约定工资待遇按照被告工资分配制度执行。原告于2019年9月16日因违法行为被上海市公安局奉贤分局处以行政拘留十日。2019年9月17日，被告发出无偿解除劳动合同的通知，单方于2019年9月17日解除劳动合同。原告认为，被告引用《员工手册》第3.4款“在公司服务期间，违反国家法律、法规、被依法追究刑事责任或被拘留的，首次无偿解除劳动合同”的规定，无偿解除双方劳动合同的行为违法。原告系下班时间打麻将被告行政拘留，不属于劳动合同法第三十九条用人单位基于劳动者过失可以解除劳动合同的情形，也不属于《员工手册》第3.4款的适用情形。现原告要求与被告恢复劳动关系，继续履行劳动合同，请求依法裁判。

被告阿蓓亚公司辩称，不同意原告诉请，原告是因为赌博被处以行政拘留，严重违反了被告的规章制度，符合《员工手册》第3.4款的规定，不应恢复劳动关系及支付相应工资。

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。对当事人真实性无异议的证据，本院予以确认并在卷佐证，具体包括：原告提供的原告身份证、被告的工商信息、《劳动合同书》、参保人员城镇职工基本养老保险缴费情况、关于违纪无偿解除劳动合同的通知、离职证明单、行政拘留家属通知书、中国银行交易流水明细清单、裁决书、《员工手册》各1份、被告提供的行政拘留通知书、劳动合同无偿解除通知书、关于违纪无偿解除劳动合同的通知、关于违纪无偿解除劳动合同通知的回复、2017年施行的《员工手册》节选及确认书、《劳动合同书》、2011年版《员工手册》确认书、2018年9月工资构成各1份。对于双方有争议的证据，本院认证如下：1、被告提供的通知单、签到表、《员工手册》修订相关问题的回复、会议记录、签到表、关于

同意员工手册修改通知函、新版《员工手册》签名记录表各1份，证明2017年的《员工手册》经过民主程序进行修订。原告表示上述证据的真实性无法确认，且无原告签字，无法证明经过员工同意的比例以及对原告进行详细的解说和教育，原告无法理解条文。对此本院认为，被告上述证据能够证明《员工手册》进行协商修订的事实。2、被告提供的工资明细表1份，证明原告离职前12个月平均工资为3,598.1元。原告对实发部分认可，但认为应计算正常出勤的工资，时间为2019年8月之前的12个月，且应考虑三金的因素。本院认为，基于实发部分原告无异议，本院予以确认。3、被告提供的2011年版的《员工手册》、关于同意员工手册修改通知函、准予变更(备案)登记通知书各1份，证明2011年版的《员工手册》第38页第3.4款亦作出了同样的规定。原告对此真实性不认可，并认为2017年版的《员工手册》不包括行政拘留的情形。本院认为，因原告确认了2011年版《员工手册》确认书的真实性，上述证据原告无其他证据足以推翻，故对上述证据的真实性，本院予以确认。

根据当事人的陈述和经审查确认的证据，本院认定事实如下：

原告于2013年5月29日至雷盛塑料实业(上海)有限公司(后更名为被告)处塑胶生产部从事组装作业员工作。2013年5月29日，原告在《员工手册》确认书上签字，确认书载明：我陈全明，员工号XXXXXXXXXX，确认已收到员工手册，在本公司服务期间，理解并接受本手册所列的所有条款、条件和规章，竭诚履行员工的职责。我理解这本准确反映“公司政策”的员工手册。以后我有责任接受“公司政策”的最新修订条款。当员工手册与“公司政策”的内容相抵触时，我将以“公司政策”为准。2011年版的《员工手册》违法犯罪类第3.4款规定，在公司服务期间，获公安机关行政拘留或司法机关司法拘留，给公司造成负面影响，首次无偿解除劳动合同。

2015年1月20日，原告(即乙方)、被告(即甲方)签订了一份《劳动合同书》，约定合同期限为五年，自2015年2月1日至2020年1月31日止，原告工作内容为塑胶生产部从事作业员工作；合同签署，乙方已收到所有甲方的规章制度，并了解其全部内容，包括《员工手册》。本合同签订后若甲方的规章制度发生修订或增补，则乙方必须遵守该修订或增补的规章制度。

2016年下半年，被告对《员工手册》进行了修订。2017年1月1日起，修订后的《员工手册》执行，第7.2.2违纪类第3.4款规定，在公司服务期间，违反国家法律、法规，被依法追究刑事责任或被拘留的，首次无偿解除合同。2017年3月21日，原告在《员工手册》确认书上签字，确认书载明：我陈全明，员工号XXXXXXXXXX，确认已收到并阅读员工手册的全部内容，理解并接受本手册所列的所有条款、条件和规章，承诺竭诚履行员工的职责。我理解这本准确反映公司政策的员工手册。它为我们的日常行为提供了指导方针。我承诺严格遵守本手册和其他公司政策，及其不时修订的条款。

2019年9月16日，上海市公安局奉贤分局向原告的家属出具了行政拘留家属通知书，主要内容为：本机关已于2019年9月16日对实施赌博违法行为的陈全明处以行政拘留10日(自2019年9月16日至2019年9月26日)，现在上海市闵行区拘留所执行。

2019年9月18日，被告在通知工会解除与原告的劳动合同之后，出具了劳动合同无偿解除通知书，主要内容为：……您因聚众赌博行为被奉贤公安局拘留，根据《员工手

册》7.2.2违纪类3.4款“在公司服务期间，违反国家法律、法规、被依法追究刑事责任或者被拘留的，首次无偿解除劳动合同”的规定，我公司决定于2019年9月17日与您无偿解除劳动合同。……

2019年10月8日，被告为原告开具了离职证明单，载明于2019年9月17日合同解除。原告知晓了解除事实后，于同年10月24日向上海市劳动人事争议仲裁委员会(以下简称“市仲裁委”)申请仲裁，提出来诉请的主张。2019年12月11日，市仲裁委作出裁决，判令对陈全明的仲裁请求不予支持。嗣后，原告不服裁决，故诉至本院。

诉讼过程中，因被告不同意调解，故本院未主持调解。

本院认为，根据法律规定，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。本案中，原告因赌博被拘留，原告认为行政拘留不属于《员工手册》第3.4款适用情形，不适用劳动合同法第三十九条解除劳动合同的情形。本院认为，从被告2011版的《员工手册》内容看，拘留包括了公安机关的行政拘留。而从2017年施行的《员工手册》第3.4款规定来看，虽然对于拘留的描述进行了简化，但并未排除公安机关的行政拘留，故公安机关的行政拘留应系拘留的内容之一。原告在《员工手册》确认书中同意遵守《员工手册》，然其因赌博被拘留的行为违反了《员工手册》的规定，被告据此解除与原告的劳动合同符合法律规定。综上，原告的主张，本院难以采信。依照《中华人民共和国合同法》第三十九条第(二)项、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款的规定，判决如下：

驳回原告陈全明的诉讼请求。

案件受理费10元，减半收取计5元，由原告陈全明负担。

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
书 记 员

张晓燕
陈觉晨

二〇二〇年八月二十日