苑红伟与扬州宝亿制鞋有限公司劳动争议一审民事判决书

案由	劳动争议	案号	（2019）苏1091民初2号	
发布日期	2019-05-16	浏览次数	93	

江苏省扬州经济技术开发区人民法院

民 事 判 决 书

(2019)苏1091民初2号

原告：苑红伟，男，1973年4月25日出生，汉族，住扬州市开发区。

被告：扬州宝亿制鞋有限公司，住所地在扬州市裕元路168号。

法定代表人：钟德礼，该公司总经理。

委托代理人：张师，该公司员工。

委托代理人：王孝峰，江苏诚盟律师事务所律师。

原告苑红伟与被告扬州宝亿制鞋有限公司劳动争议一案，本院于2019年1月2日立案受理，依法由审判员朱朝阳适用简易程序公开开庭进行了审理。原告及被告委托代理人到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告苑红伟向本院提出诉讼请求，判令：被告支付违法解除劳动合同赔偿金102480元。事实及理由：原告于2008年入职被告处工作。2018年10月，原告向公司反映员工八项问题建议，公司作了答复。后公司高层开始秋后算账，于11月3日下达解雇通知书。被告违法解除且拒不支付赔偿金。

被告扬州宝亿制鞋有限公司辩称：2018年10月19日，原告的组长与被告就工作问题谈话。10月20日之后，原告建立微信群，大量邀请公司员工进群，并在群中发布罢工言论，组织、煽动员工罢工。经公司领导及当地派出所出面协调，原告放弃了罢工。但其后几天，原告在车间到处晃荡，不配合工作安排。经公司讨论，决定解除与原告的劳动关系。

当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，对双方无异议证据本院予以确认并在卷佐证，对双方无异议事实本院认定如下：2008年6月5日，原告入职被告处工作，2016年6月起建立无固定期限劳动关系。2018年11月2日，被告经研究并报经工会审批，向原告发送解聘通知书，通知书载明：你在建立的微信群中多次发表不当言论，以维权的借口煽动罢工，蛊惑人心，平时工作经常欺压员工，威胁同事，不服主管领导安排工

作等行为，严重违反公司厂纪厂规，自 2018 年 11 月 2 日起解除劳动关系。

2018 年 10 月间，原告建立微信群，并拉进部分被告方员工，多次以群主名义发布以下内容（主要意思）：不干就不干，做就把事情搞大，拉更多的人入群与恶势力斗争到底，赶走它；我们就罢工，进行第二次、第三次罢工，让他工厂出不了货，直到答应我们的条件；等到礼拜一上午七点半，所有人都要不准进厂，全部在厂门口聚集，等我们条件达成以后再复工。10 月 28 日中午时分，被告得知事件后派出人员与原告进行协调，并上报当地政府及公安机关。当晚，原、被告在派出所进行了协商，原告取消了罢工念头。

另，被告于 2016 年 7 月 29 日经职代会、工会委员会通过的《员工手册》第 1.2.4 条规定“组织、煽动怠工或罢工，要挟别人，经过劝导不改或严重影响工作秩序”为严重违反公司规章制度，予以即时解除劳动合同。

本院认为：原、被告之间的劳动关系合法有效。被告单方面解除劳动关系应符合我国《劳动合同法》规定的程序及事实依据。根据原告《员工手册》的规定，组织、煽动罢工严重影响工作秩序的，属于严重违纪，可以解除劳动合同。原告建立

微信群，进群人数达上百人。原告在群中组织、煽动员工怠工和罢工，言词激烈，严重影响了被告的工作秩序。被告有工会组织，原告如认为用人单位存在违法行为，应当通过正当程序向工会组织反映，即使组织游行、集社等活动也应当依照国家法律有序进行，而罢工显然不是公民的基本权利，不利于问题的解决，更有损于劳资双方的利益。因此，被告根据原告的上述行为作出解除劳动合同的决定符合法律规定，被告无需支付赔偿金。依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十二条的规定，判决如下：

驳回原告苑红伟的诉讼请求。

本案诉讼费 5 元，由原告负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内向本院提交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于江苏省扬州市中级人民法院，同时按照国务院《诉讼费用交纳办法》规定向该院预交上诉案件受理费。

审判员　　朱朝阳

二〇一九年二月二十六日

书记员　　罗慧娇