

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕2447 号

申请人：姜世杰，男，1994 年 5 月 3 日出生，住址：山东省海阳市郭城镇黄草场村 113 号。

被申请人：广州拉勾文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1022 号 1011 室。

法定代表人：王罡。

委托代理人：黄芹，女，广东江畔律师事务所律师。

申请人姜世杰与被申请人广州拉勾文化传媒有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人姜世杰和被申请人委托代理人黄芹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 4 月 20 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 136510.9 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人劳动关系从 2022 年 5

月 16 日建立，至 2023 年 4 月 12 日解除，劳动合同履行十个多月。假设仲裁庭认定违法解除劳动合同，根据相关法律规定，我单位共需向申请人支付两个月平均工资的经济补偿。二、申请人主张其在广州优量传媒科技有限公司的工作时间应并入我单位属错误。根据申请人提供的证据可证明，2022 年 4 月 30 日申请人与广州优量传媒科技有限公司解除劳动合同，其在 2022 年 5 月 16 日入职我单位。截至今日，广州优量传媒科技有限公司正常经营，与我单位系各自独立的主体，两者的法定代表人、住所、实际办公场所、股东、经营范围等均不同，不存在法定可以合并计算用工时间的情形。本案中申请人与广州优量传媒科技有限公司解除劳动关系后间隔了十五天入职到我单位，根据法律规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，我单位于 2022 年 5 月 16 日成立的，与申请人劳动关系从 2022 年 5 月 16 日建立，故申请人在我单位的用工时间从该时间点开始起算，到 2023 年 4 月 12 日双方解除劳动关系，双方劳动关系履行期间十个多月。其次，即使三方曾约定由我单位向申请人支付其在广州优量传媒科技有限公司工作期间的经济补偿金，该约定的性质属于平等主体之间的民事法律关系，由此产生的纠纷应该由有管辖权的法院裁判。本案中申请人没有就经济补偿向广州优量传媒科技有限公司主张权利，在广州优量传媒科技有限公司的经济补偿数额也没有经过劳动仲裁或法院确认的情况下，申请人直接要求我单位直接根据民事合同

约定在劳动仲裁程序中承担他人未确定的经济补偿，于法无据。

三、申请人的月平均工资计算有误，根据申请人提供的证据，结合我单位发放的 2023 年 4 月工资计算出申请人月平均工资为 23726.27 元。2021 年度广东省城镇私营单位就业人员年平均工资折算成月平均工资为六千多元，申请人的月平均工资已超过劳动合同法第 47 条规定的上一年度平均工资的三倍，我单位请求仲裁庭按照法定标准计算经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2021 年 3 月 8 日入职广州校招联展信息科技有限公司，该公司后更名为广州优量传媒科技有限公司，2022 年 5 月 1 日，其与被申请人建立劳动关系，工作地点亦变更至被申请人工作场所。经查，申请人提供的《劳动关系转移三方协议》约定，申请人与广州优量传媒科技有限公司于 2022 年 4 月 30 日解除双方在 2021 年 3 月 8 日签订的劳动合同，申请人在被申请人处的工作时间从 2022 年 5 月 1 日开始计算，被申请人同意合并计算申请人在广州优量传媒科技有限公司的工作年限。被申请人确认该证据真实性，但主张其成立日期为 2022 年 5 月 16 日，其与申请人于该日建立劳动关系，至于申请人与案外人建立劳动关系的情况则不清楚。另查，申请人提供的《辞退通知书》载明，被申请人因申请人不胜任本职工作，负责的公众号同比数据下滑严重，劳动态度差而于 2023 年 4 月 12 日

解除双方劳动关系。被申请人主张申请人在职期间每月需完成4篇原创，但其在2023年3月仅完成1篇原创文章，其他文章均系通过转载或其他兼职供稿，导致公众号数据严重下滑，后被申请人要求增加原创数量至6篇，申请人表示同意，但其为索要赔偿，在与对接人沟通过程中故意激怒对方，要求对方向其作出辞退通知。申请人对被申请人以上主张不予确认，反驳称其不存在被申请人所述的行为和事实。庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为27302.18元；被申请人对此不予确认，表示未核算申请人税前月平均工资。本委认为，依庭审查明的证据可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，其对作出的解除决定负举证责任。本案中，被申请人虽主张申请人在与对接人沟通过程中故意激怒对方并要求后者作出辞退行为，但意思表示、行为履行均系由行为当事人自由及自主决定。任何具备完全民事行为能力的当事人，对自身言行举止均具有控制及约束的责任，不能以对方当事人的言语刺激或挑衅作为其冲动言行的抗辩理由，否则，社会有序及和谐、安全及保障均受到严重破坏及挑战。因此，申请人系否存在激怒的行为均不能成为其出具《辞退通知书》的合法抗辩事由。此其一。其二，被申请人虽主张申请人不胜任本职工作，但其并无提供证据证明胜任工作岗位的具体要求及规定，亦未举证证明双方对胜任工作的具体

标准进行约定，故其该项主张缺乏依据。同时，即便申请人确实存在不胜任工作的情形，被申请人亦应按照法律规定对其履行调岗或培训的义务，然其并无提供任何证据证明其已切实履行该法定义务，故其径直解除与申请人劳动关系的行为违反法定程序性义务，存在瑕疵。其三，被申请人在本案中未提供充分且有效的证据证明申请人在职期间劳动态度差的事实，以及未举证证明劳动态度差需达到何种程度方属于可被解除劳动关系的情形。因此，被申请人据此解除双方劳动关系的理由并不充分，该解除行为应属违法。另，被申请人虽对申请人主张的工作年限存在异议，但根据本案查明的证据可知，被申请人曾明确表示同意合并计算申请人在广州优量传媒科技有限公司的工作年限。由于未有任何证据显示被申请人系在受欺诈、胁迫等违反真实意思表示的情况下签署上述《劳动关系转移三方协议》，故该协议对其具有法律约束力。最后，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。被申请人现因未提供证据对申请人主张的月平均工资数额予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金136510.9元（27302.18元×2.5个月×2倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 136510.9 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年六月九日

书 记 员 李政辉