

# 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〔2024〕519号

申请人：郑李金，女，汉族，1999年5月28日出生，住址：广东省廉江市。

被申请人：菲比（广州）传媒科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦西路8号4036-4042铺。

法定代表人：马凯倩，该单位总经理。

委托代理人：林纸韵，女，该单位员工。

委托代理人：陈俏妍，女，该单位员工。

申请人郑李金与被申请人菲比（广州）传媒科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑李金和被申请人的委托代理人林纸韵、陈俏妍到庭参加庭审。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11月22日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月17日工资2812.5元，2023年10月1日至2023年11月

17日未发提成金额856元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金15138.48元。

被申请人辩称：一、我单位实行每月固定15号发放上月工资的工资制度，申请人离职时间为2023年11月17日，申请人2023年11月工资已于2023年12月15日发放，我单位不存在克扣工资的行为。二、申请人为电商直播事业部剪辑岗位，该岗位的考核方式为视频素材起量以及视频消耗，申请人在职期间一直表现平平，并于第三季度内视频总消耗排名为组内倒数第一，当月绩效评分为C级，根据我单位的《末位淘汰制度》《电商视频剪辑师绩效考核制度》，当月绩效考核评分为C级的员工，通过培训还未达到预期，人事部约谈，将进行岗位调整。申请人直属上级通过培训以及给予时间进行调整，但其工作能力及表现并未改善，视频消耗仍未达标，我单位考虑将其进行岗位调整。我单位于2023年11月15日与申请人进行面谈，并于当天发送《关于郑李金女士的人事异动通知函》将从原电商直播事业部剪辑岗位调任至电商直播事业部直播中控岗位，工作时间、薪资福利、工作地点不变。申请人对于调岗决定表示无法接受，私自认为我单位给予的工作机会为逼迫她自动离职。我单位人事人员向其表示此调岗决定属于无侮辱性更换业务内容，且我单位将给予其相应的培训。申请人仍拒绝我单位的调岗决定，故我单位被迫于2023年11月16日向其发出《警告信》，希望申请人能前往新的岗位报道，但申请人仍认为我单位系变

相辞退。基于上述事实，我单位认为申请人已违反我单位的《员工手册》《考勤管理办法》的内容，经我单位高层讨论后决定予以开除。申请人对于我单位作出的正当、合理的工作安排，表示拒绝，怠于履行劳动义务，我单位仍愿意与其保持沟通，多次协商解除赔偿事宜，但最终协商无果。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于赔偿金问题。申、被双方确认申请人于2022年9月19日入职被申请人，岗位为电商视频剪辑，被申请人于2023年11月17日解除双方劳动合同，申请人离职前月平均工资为5046.16元。申请人主张其2023年每月月消耗数量均过万，仅系在第三季度视频总消耗排名为组内倒数第一，但排名末位不能代表本人能力不足，故其认为被申请人对其作出的调岗决定不合理，其拒绝被申请人的调岗决定。被申请人确认申请人每月消耗数量过万，但申请人季度总消耗量系其组别中最后一名，故根据其单位《电商视频剪辑师绩效考核实施细则》的相关规定，其单位对申请人作出了调岗的决定。被申请人另主张因申请人拒绝到新岗位报到，故其单位根据《员工手册》《考勤管理办法》的相关规定对申请人作出解除劳动合同之决定。经查，

被申请人提供经申请人确认的《电商视频剪辑师绩效考核实施细则》载述，“4. 季度内所有项目的视频素材总消耗排名最后一名的，则季度最后一个月绩效为 C 级；5. 季度内所有项目的视频素材总消耗排名、数量排名末位者，且在季度内有 2 个月出现此类情况的，视为不能胜任岗位工作，公司将考虑调整岗位或辞退”。另查，申、被双方提供的《解除劳动合同通知书》载述，因申请人拒绝被申请人的正当、合理的工作安排，经多次协商无果后，被申请人于 2023 年 11 月 17 日与申请人正式解除劳动合同。本委认为，申、被双方对申请人每月视频素材消耗量过万及季度总消耗量排名为末位之事实不持异议，但依据被申请人提供的规章制度规定，劳动者需同时满足季度内总消耗排名、数量排名末位且存在季度内两个月消耗排名为末位的情况下，才能视为不胜任岗位要求。而被申请人系作为行使解除权的一方，其单位需提供证据证明申请人存在其单位规章制度所规定需调整岗位或视为不胜任岗位的情形，即被申请人应当举证证明其单位对申请人作出的调岗决定具有合理依据，但其单位未举证加以佐证，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果。因此，申请人拒绝被申请人的调整岗位要求具有一定事实依据，故本委认为其单位以申请人拒绝调岗作为解除劳动关系的理由并不充分，其该解除行为应属违法。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合同赔偿金 15138.48 元( 5046.16 元×1.5 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合同赔偿金 15138.48 元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 陈隽英

二〇二四年一月十七日

书 记 员 王嘉南