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〕1901号

申请人：李国达，男，汉族，1997年11月16日出生，住址：广东省英德市。

被申请人：广州浦云科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道178号1101室（部位：自编1111）。

法定代表人：王超。

委托代理人：李苗苗，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：林晓军，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人李国达与被申请人广州浦云科技有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李国达和被申请人的委托代理人李苗苗到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月30日向本委申请仲裁，并于2024年

3月27日提出变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年2月6日至2024年1月12日存在劳动关系；二、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金13591.09元。

被申请人辩称：一、申请人在职期间存在多项严重违反公司规章制度及严重违反劳动纪律的行为，我单位不存在违法解除劳动合同情形，申请人的仲裁请求缺乏事实和法律依据，应依法驳回其仲裁请求。理由如下：我单位依法制订的规章制度已就严重违纪行为及解除劳动合同的情形进行明确，且申请人已签阅了相关规章制度的内容，但申请人无视我单位规章制度规定，存在多项严重违纪行为。我单位已提供相关证据加以证明，故我单位有权依据公司规章制度及《劳动合同》的约定，依法解除与申请人之间的劳动关系。二、我单位有权根据生产经营需要及申请人的能力表现对其工作内容进行调整，申请人作为劳动者未举证证明其具有不能从事调整后的工作的合理理由，其行为属于违反公司规章制度及劳动合同的情形，故申请人的主张不应予以支持。三、申请人与我单位之间的劳动关系已于2024年1月13日依法解除，申请人的第二项仲裁请求缺乏依据。就申请人主张的第二项请求而言，我单位系于2024年1月12日向申请人当面送达的《解除劳动合同通知书》，并明确上述通知书自送达之日起生效，即双方的劳动关系自2024年1月13日起已依法解除，申请人主张双方劳动关系存续的时间

截至 2024 年 1 月 13 日缺乏依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 2 月 6 日入职，任平面设计师，被申请人于 2024 年 1 月 12 日向其发出《解除劳动合同通知书》解除双方劳动关系。经查，申请人提供《劳动合同》《解除劳动合同通知书》《广东省社会保险个人缴费证明》及工资流水拟证明上述事实。上述证据所呈现事实与申请人当庭主张相吻合。被申请人确认上述证据的真实性，并确认双方劳动关系存续期间为 2023 年 2 月 6 日至 2024 年 1 月 12 日。本委认为，申、被双方对双方存在劳动关系之事实及申请人的入职及离职时间不持异议。申请人已提供初步证据证明双方在此期间存在劳动关系之事实，且依查明证据可反映双方当事人确实有履行劳动关系项下的权利义务，故本委据此认定申请人与被申请人在 2023 年 2 月 6 日至 2024 年 1 月 12 日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人提供经被申请人确认的《解除劳动合同通知书》载述，申请人存在如下违反规章制度及《劳动合同》约定的行为："1、消极怠工，无正当理由不服从上级安排的工作任务及拒绝配合同事工作的;2、多次拒绝上级管理人员指挥、监督,经劝导,仍不听从的;3、工作上屡次出错，经多次提醒仍不做悔改,且消极怠工;4.工作中服务质量

差,员工多次投诉反馈工作内容不合格的情形。”申请人的上述行为已严重违反公司制订的《员工手册》《劳动合同》，并存在严重违反劳动纪律的违规行为，故依据《劳动合同》9.3.2条所列规定“乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同，不予支付经济补偿金:……b)严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;……h)不接受调岗、工作地点、级别变更安排”以及《中华人民共和国劳动法》第二十五条第(二)项“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的”和《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第(二)项“严重违反用人单位的规章制度的”及公司员工手册等规定，被申请人决定自2024年1月13日起解除与申请人劳动关系。被申请人主张申请人在职期间违反了《员工手册》的相关规定，故其单位与申请人解除劳动合同。被申请人提供《员工手册》、《员工手册阅读确认表》《员工手册修订版》公告通知及微信聊天记录拟证明上述事实，其中《员工手册》载述“当年发生1次严重违纪行为或书面警告处分后12个月内仍有一般违纪行为的，公司有权立即解除劳动合同”，5.严重违纪行为:“5.6不服从工作调动，在接到调动通知后未按时到岗者”;“5.8拒绝上级或管理人员指挥、监督，经劝导，仍不听从的”;“5.9工作中服务质量差，经查实的客户投诉1个月2次以上的，或1年内5次以上的”;《员工手册阅读确认表》载有申请人的签名;《员工手册修订版》公布通知载有申请人的签收记录;微信聊天记录显示，申请人与其直属上司曾多

次就工作进行沟通，其中对方要求申请人检查其工作，申请人回复“检测个屁，一天发一个语言”“没吊他都不知道多好了”，对方告知没有办法检查申请人有没有做并让申请人不要在他面前发脾气，申请人解释称不是向对方发脾气，并告知“那是他自己的问题”“纯纯浪费时间”；对方于2024年1月3日告知申请人最近都有人反映申请人的作图质量及速度不行，希望申请人尽快调整状态；对方于2024年1月2日告知申请人其不敢安排新品给申请人制作，需待申请人完成之前的工作后才能安排；申请人于2024年1月9日告知对方，其拒绝调岗，因国内提点只有0.08%，对方回复不是调岗只是工作内容不一样。申请人确认上述聊天记录系其与直属上司的聊天记录，但否认曾查看过被申请人的《员工手册》，并解释称被申请人要求其调岗并降低其工资标准，故其不同意被申请人调岗的要求。被申请人辩称此调整系在工资数额不变的情形下作出的工作内容调整，并未对申请人进行调岗及降薪，且申请人被部门主管及其他员工投诉2次以上。申请人另主张其在3个月内仅被投诉2次，且被申请人并未告知其被投诉的原因及事由，其拒绝对方检查的要求系因其已多次修改并检查，且与运营主管对接并确认没有问题的情况下，其认为检查的要求系重复性工作，故其发表上述言论，加之，其亦在直属上司催促后，完成了被安排的工作。另查，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为7400元。本委认为，首先，被申请人虽提供微信聊天记录拟证明申请人存

在消极怠工、不服从指挥及工作质量差等情形，但该聊天记录仅能证明申请人直属上司与申请人反馈其工作情况，虽申请人的回复有出现不文明用语，以及对他人不太尊重及不礼貌的表达，但该聊天记录系申请人与其直属上司私下的聊天，此应属于申请人向其直属上司表达对他人的不满以及情绪的宣泄，无法直接体现申请人存在不服从指挥之情形，亦无法证明申请人给被申请人的管理带来了不良影响。其次，申请人已当庭解释其不服从调整岗位或调整工作安排之原因，此主张与被申请人提供的微信聊天记录所呈现的事实相吻合。被申请人作为具有用工管理权的用人单位，其单位与申请人具有天然不平等的地位差，故其单位需对申请人的工作内容或工资收入问题承担解释说明的责任。而被申请人未提供证据证明其单位曾向申请人作出了充分的说明，或证明其单位调整工作安排的合理性，故无法排除系因被申请人未能履行告知义务而导致申请人拒绝其单位的工作安排。因此，被申请人未能提供证据证明申请人曾存在无理由拒绝其单位工作安排之情形，其单位需承担举证不能的不利后果。再次，申请人虽主张其未曾查阅《员工手册》的内容，但依查明事实可知，其已签收该员工手册。即被申请人已向申请人履行规章制度的告知义务，申请人主张其不知悉员工手册的内容，缺乏事实依据，本委不予采纳。现被申请人主张因申请人被投诉 2 次以上属于严重违纪，但根据《员工手册》的规定，申请人需在一个月被投诉 2 次以上方可视为严重

违纪。而被申请人并未能提供证据证明申请人存在一个月内被投诉2次以上的情形，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人未能提供充分证据证明申请人在职期间的行为已达到规章制度所规定的严重违纪之情形，故被申请人以此作为解除劳动合同的依据，缺乏事实依据，本委不予支持。综上，本委认为被申请人解除与申请人劳动合同的行为依据不足，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14800元（7400元×1个月×2倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权益的自由处分，故本委对此予以尊重并照准。

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:

一、确认申请人与被申请人自2023年2月6日至2024年1月12日期间存在劳动关系;

二、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13591.09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。

仲　裁　员 陈隽英

二〇二四年四月七日

书　记　员 刘轶博