

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〕6095 号

申请人：符某某，男，汉族，2000 年 5 月 5 日出生，住址：广东省遂溪县。

第一被申请人：广州某某传播有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1222 号 19-20 层。

法定代表人：牛某。

第二被申请人：广州某某文化传播有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1222 号 19-20 层。

法定代表人：马某。

两被申请人共同委托代理人：雷秋瑜，女，广东环球经纬律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：吴某某，女，单位人事。

申请人符某某与第一被申请人广州某某传播有限公司、第二被申请人广州某某文化传播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。申请人符某某和两被申请人共同委托代理人雷秋瑜、吴某某到庭参加诉讼。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 10 月 24 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 62100 元；二、两被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 10 月 22 日未休年休假工资 5922 元；三、两被申请人向申请人开具离职证明；四、两被申请人支付申请人广告费等提成 600 元。

两被申请人共同辩称：一、我单位与申请人解除劳动合同系基于管理制度，申请人不服从我单位管理，推脱各种正常的工作安排，谩骂同事，严重违反规章制度。申请人的工作内容系将编导拍摄完成的视频素材进行剪辑配音，理应服从小组管理，但其于 2024 年 10 月开始多次表示拒绝编导的配音要求，消极怠工。后我单位因申请人工作态度问题对其进行调组，工作内容和薪资、考核标准未发生变更，申请人对此表示拒绝，且在多次沟通中言辞不当。我单位因此合法解除与其劳动关系。二、申请人月平均工资为 9378.82 元。三、申请人于 2024 年春节已休 3 天年休假，且 2023 年已折算年假工资发放给申请人。四、我单位已向申请人支付点赞奖及所有分红。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2021 年 12 月 13 日入职第一被申请人处任美妆剪辑，第一被申请人于 2024 年 10 月 22 日向申请人发出《解除劳动合同通知书》。该《解除劳动合同通知书》载明“拒绝寻找配音，多次拒绝配合编导工作，要求编导找其他组剪辑完成剪辑的工作，并谩骂编导，因此公司沟通把你调到机动组（工作内容和待遇没有变化），你拒绝调动，后公司又安排了拍剪的工作，拒绝配合工作。多次找原组编导、商务、组长制造事端，再次在微信谩骂编导。已严重违反了公司的规章制度”。两被申请人对此提供员工管理规章制度、聊天记录予以证明。其中微信聊天记录显示申请人曾多次表示“拒绝”“不想改”，以及向同事回复“眼睛呢”“你就爱讲废话，脑子不用就 song 了”“就这，不是你说了算，脑子没 z 明白啊”；员工管理规章制度第四节“惩罚条件”规定“谩骂、殴打同事领导，制造事端，查证确凿者”视为严重违纪。申请人主张两被申请人提供的聊天记录并不完整，其与同事确实存在矛盾，但其在职期间工作一直达标，故其不同意调组安排；同时，其在工作中存在自身想法，其亦按照要求寻找配音人员。两被申请人辩称申请人虽有找配音人员，但并非按要求执行，且其在向申请人提出调组要求时，申请人不仅不配合，并提出涨薪要求。另查，两被申请人提供的薪资构成表载明申请人 2023 年 10 月至 2024 年 9 月期间每月税前工资依次为 8195.45 元、7630 元、9042.86 元、8000.83 元、7859.52 元、8149.05 元、

7782.61 元、7560 元、7875 元、7782.61 元、7500 元、7500 元；申请人 2023 年年终奖 7000 元。庭审中，两被申请人自认二者为关联公司，共同完成业务，申请人在第二被申请人处工作，工作内容涉及第二被申请人。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因第一被申请人主动行使解除权而实现，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，第一被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。首先，第一被申请人虽提供聊天记录和沟通记录拟证明申请人拒绝正常工作安排及不接受调组安排，但庭审查明的事实显示，申请人在与编导发生言语争执后，并无始终处于消极对待的状态，第一被申请人亦确认申请人有实施与配音工作相关的寻找行为，由此可佐证申请人并无拒绝履行工作职责的事实，未能有效认定申请人在事实上存在拒绝配合工作的情形。至于第一被申请人认为申请人并无按要求寻找配音的问题，由于本案并无证据证明同事要求申请人寻找的配音之具体要求，亦无证据显示申请人提供的最终配音材料之效果，故未能有效证实申请人提供的材料确实与同事所要求的内容及质量相去甚远。因此，在缺乏参照标准的情况下，不足以认定申请人履职的工作成果及效果未达标准。其次，第一被申请人提供聊天记录等证据拟证明申请人存在谩骂同事的行为。诚然，以上证据反映申请人在与同事沟通的过程中，言语表达确实存在不恰当及不适当的情况，但行为的欠妥不必然等于达

到严重程度。任何不妥当的行为均存在不合理性。同样，缺乏恰当的表达方式所作出的言论自然难以被接受，不文明用语固然不应被认同，但社会的包容性体现在对尚未得到严重程度的瑕疵行为给予改正的机会。申请人在与同事的沟通过程中使用不文明表达方式的行為，本委给予否定性评价且予以谴责，但当中所涉及的内容并无对他人的尊严及名誉造成严重的侵犯。惩罚力度应与过错程度相匹配。劳动关系解除权属于最为严厉的惩罚措施，如若对劳动者存在的一般过失行为施以最严厉的解除手段，明显有违过错与责任相适应的原则。因此，本委认为申请人的过错行为尚未达到严重违反规章制度或公序良俗的程度。最后，本案查明的证据可证明申请人与同事发生口角，但如前所述，申请人与同事沟通过程中所用言词虽不十分恰当，但也尚未达到矛盾激化不可开交的程度。第一被申请人基于申请人与同事的关系而调整申请人所在组别，此系出于避免矛盾升级，减少工作摩擦，开展有序工作的目的，属于正常行使用工管理权的正当且善意行为。申请人与第一被申请人虽具有劳动关系，接受合理的用工安排系其应履行的服从管理义务之体现，但行为人违反义务所应承担的责任具有多样性，并非全部的违规违纪行为均指向最严重的后果。申请人拒绝接受第一被申请人调整组别，该行为虽具有不受好意、不知体谅的嫌疑，但该行为本身所缺乏的理解和包容特性，不能当然认定为严重违反规章制度。事实上，劳动者的行为系否严重违反规章制度，

应以规章制度规定为限。申请人拒不接受调组的行为虽与第一被申请人的用工管理权相悖，但现有证据并未能体现该行为属于严重违反规章制度的情形，加之该行为虽有瑕疵，然并无充分证据证明已达到严重损害第一被申请人管理权利及扰乱办公经营秩序的程度。因此，申请人拒绝调组的行为尚未达到严重违反规章制度的规定，第一被申请人据以解除与申请人劳动关系的行为，并不满足合法解除劳动关系的法定条件。遂本委认为第一被申请人该解除行为依据不足，应属违法。另因两被申请人为关联企业，且申请人在与第一被申请人建立劳动关系期间，实际在第二被申请人处工作，工作内容亦涉及第二被申请人，故两被申请人对申请人存在混同用工的行为具有高度可能性。是故，两被申请人应对申请人在职期间所产生的相关权利义务承担共同责任。经核算，申请人离职前一年月平均工资为8052.33元〔（8195.45元+7630元+9042.86元+8000.83元+7859.52元+8149.05元+7782.61元+7560元+7875元+7782.61元+7500元+7500元+7000元÷12个月×3个月）÷12个月〕。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，两被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金48313.98元（8052.33元×3个月×2倍）。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其于2023年仅休3天带薪年假，已领取当年度剩余2天未休年休假工资1333.33元。两被申请人确认申请人2023年休假情况，但主张

2022 年因疫情封控原因，已安排申请人休假，且无扣除工资；2024 年春节放假期间则统一安排员工休假。申请人确认 2022 年休假事实，但主张并无明确休假性质为年休假，仅系说明居家办公；2024 年春节假期确实休假，且休假期间无扣除工资，但其不清楚休假性质。本委认为，申请人于 2022 年和 2024 年自认存在休假事实，且休假期间并无被扣除工资，其虽主张不清楚休假性质，但带薪年假属于用人单位根据生产经营情况统筹安排的赋予劳动者的休假权利，故在申请人已实际休假且休假期间劳动报酬并无被扣减的情况下，申请人的休假权利并无被剥夺，其休假权益已得到满足。因此，根据公平合理原则，本委认为两被申请人不存在需额外支付申请人 2022 年和 2024 年未休年休假工资的义务。经核算，申请人 2023 年未休年休假工资为 1480.89 元（8052.33 元÷21.75 天×2 天×200%）。综上，两被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假工资差额 147.56 元（1480.89 元-1333.33 元）。

三、关于离职证明问题。本委认为，由于申请人与第一被申请人签订劳动合同，故根据意思自治原则及契约精神，本委认定申请人与第一被申请人存在劳动关系。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，第一被申请人应按照国家有关规定向申请人出具离职证明。

四、关于提成问题。申请人主张其在职期间制作广告“金

酵素”，两被申请人应向其支付该广告提成。两被申请人对此表示需核实。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实负有首要的举证责任。本案中，申请人并无提供任何证据对其主张的广告项目完成事实予以证明，且未举证证明双方对此项目存在发放提成的约定，故根据《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。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，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：

一、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 48313.98 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2023 年未休年休假工资差额 147.56 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具离职证明；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年十二月十日

书 记 员 余育霖