

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〕756号

申请人：赵晓倩，女，汉族，1995年9月17日出生，住址：广东省南雄市界址镇。

委托代理人：罗玉怡，女，广东执胜律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区迪升美家具店，住所：广州市海珠区新港东路1000号吉盛伟邦第二层自编号2012。

经营者：张会芹，女，汉族，1955年10月13日出生，住址：辽宁省抚顺市新抚区千金路11号楼3单元302号。

委托代理人：李新功，男，广东广之洲律师事务所律师。

申请人赵晓倩与被申请人广州市海珠区迪升美家具店关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人赵晓倩及其委托代理人罗玉怡和被申请人的委托代理人李新功到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月26日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2020年1月1日至2022

年 11 月 30 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 70630 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月工资 4993 元。

被申请人辩称：双方劳动合同的期限是 2020 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，我单位在 2022 年 11 月 4 日通知申请人到新工作地点，原岗位、待遇和工作时间均无改变，申请人仅在 2022 年 11 月 5 日上班一天，在 11 月 6 日就拒绝到岗，要求重新回到原岗位上班，我单位对此予以拒绝，申请人依旧拒绝到岗至 12 月 4 日，12 月 5 日我单位发出解除劳动合同通知书，载明双方于 12 月 1 日解除劳动合同。2022 年 11 月 6 日至 12 月 1 日申请人旷工，工资计算至 2022 年 11 月 5 日，我单位程序合法有效，不应承担任何赔偿责任，申请人 2022 年 11 月工资扣除社保费用后剩余 7 元，我单位已向申请人转账支付，符合法律事实。综上，申请人的全部请求均应驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人要求确认在 2020 年 1 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日与被申请人存在劳动关系。被申请人则主张申请人于 2020 年 1 月 1 日入职其单位，其单位于 2022 年 12 月 5 日向申请人送达解除劳动合同通知书，通知申请人双方于 2022 年 12 月 1 日解除劳动合同。申请人则主张其于 2022 年 12 月 7 日收到解除劳动合同通知书。双方均举证了《解除劳

动合同通知书》，该通知书显示被申请人以申请人无故旷工为由，决定于2022年12月1日与申请人解除劳动合同，落款日期为2022年12月5日。本委认为，被申请人作为解除劳动合同通知书发出方，其单位应举证证明该通知书的具体送达时间，现其单位未就此举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的送达时间。其次，劳动合同解除权属于形成权，即一方当事人作出的意思表示到达对方时发生法律效力，本案被申请人要求解除劳动合同的意思表示于2022年12月7日才送达申请人，劳动合同解除权于当天才发生法律效力，故双方劳动合同于2022年12月7日才解除，被申请人主张双方于2022年12月1日解除劳动合同，缺乏依据。现申请人要求确认劳动关系的期间并未超出双方实际履行劳动关系的期间，故本委确认申请人与被申请人在2020年1月1日至2022年11月30日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其月工资为5000元，另有提成，被申请人于2022年11月4日向申请人发布调动通知，让其到仓库工作，其当时已表明不同意调岗，但被申请人仍未改变主意，为避免扣发工资，其于2022年11月5日按要求前往仓库，但到达仓库后并未被安排工作，亦没有获得可开展设计师工作的设备。另，申请人从居住地到仓库通勤时长需3小时，较之前多用时一倍，而被申请人并没有为其提供班车、交通补助，其自2022年11月6日起回到原工作地点吉盛伟邦工

作，并告知了被申请人；在 2022 年 11 月 10 日至 2022 年 11 月 30 日期间受疫情影响，吉盛伟邦、申请人居住的社区先后被封控，申请人无法上班，被申请人只支付其 2022 年 11 月工资 7 元，应按 5000 元的标准予以补差。被申请人则称申请人的月工资为固定 2100 元，随广州市最低工资标准调整而调整，另有绩效奖金、提成，受疫情影响导致吉盛伟邦的设计工作不足，故安排申请人到仓库熟悉产品，帮助客户完成设计工作，此行为并非针对申请人，不具有侮辱性；另外调申请人到仓库只是工作地点的调整，并非岗位调整，因申请人只有一天前往了仓库，双方未有时间协商班车、交通补助事宜。申请人举证了打卡记录、微信聊天记录，其中打卡记录显示有 2022 年 11 月 6 日后的拍照打卡情况，显示申请人打卡的地点为吉盛伟邦国际家居建材馆、广州市万博商务区等，通行凭证显示申请人出行地点为吉盛伟邦建材馆；微信聊天记录显示“倪某某”于 11 月 4 日向申请人发出通知，安排申请人次日到仓库报到，当天申请人回复称不同意调动，将继续回原地点上班，11 月 5 日申请人告知“倪某某”其到仓库后并没有为其安排设计师的工作，该地点无法开展设计师的工作，且通勤时间将近 3 小时，被申请人的调动属于恶意调动，其不同意被申请人安排，将于 11 月 5 日继续回原地点上班，“倪某某”再次告知申请人从 11 月 4 日起已被调到仓库上班，让申请人到仓库报到；在 11 月的后续时间中申请人告知多次告知“倪某某”其不同意被申请人调动通知，

已回原地点上班，“倪某某”多次回复称收到仓库反馈的消息，申请人并没有上班，如有特殊情况需作说明并提供相应证据，否则按旷工处理。另查，被申请人举证的微信聊天记录、通知，与申请人前述举证微信聊天记录日期为11月4日的内容一致。申请人称“倪某某”是其上司，其一直受倪某某的工作安排、管理。被申请人则称倪某某为简美集团的人员，并非其单位的员工。再查，被申请人举证有银行转账记录拟证明申请人2021年11月至2022年10月的工资分别为2865元、2853元、1947元、1066元、4553元、4223元、4573元、4455元、4564元、4564元、4837元、5383元。申请人提交经被申请人确认的银行交易详情显示除前述款项，被申请人还向申请人转账支付了其他备注为工资的款项。双方确认被申请人为申请人缴纳社会保险至2022年11月，被申请人主张申请人2022年11月社会保险个人缴费为515.92元；申请人未在本委指定时间内提供其2022年11月社会保险缴费明细或说明。本委认为，第一，被申请人举证了微信聊天记录显示其单位向申请人发送通知的情况，该内容与申请人举证的与“倪某某”的聊天记录一致，现被申请人未明确该对话人员的情况，亦未有证据证明申请人所述与事实不符，故本委采纳申请人关于该对话人员为倪某某的主张，由此可以证明被申请人系通过倪某某对申请人进行管理，否则其单位无法合理解释为何由倪某某向申请人发出调动通知，故本委采纳申请人关于倪某某为其上司、其受倪某某管理

的主张。第二，根据双方签订的劳动合同显示，双方约定被申请人可根据生产经营需要对申请人作出调整，但应当协商一致，现被申请人虽主张双方已就调动工作地点协商一致，但其单位未举证证明，反而申请人提供的聊天记录显示申请人自2022年11月4日起已多次向被申请人表达不同意到仓库工作的意愿，并告知其到达仓库无法开展设计师的工作，故被申请人主张双方就此问题已协商一致，难以令人信服。第三，被申请人未有充分证据证明其单位对申请人该次调动是基于其单位的生产经营需要，通知中亦未告知申请人工资待遇或其他劳动条件将维持不变或有所改善，其单位亦未有证据证明有为申请人提供可降低调岗后产生的通勤不便的措施或解决方案，故本案现有证据不足以证明被申请人的调动具备必要性、合理性、正当性。第四，申请人自2022年11月6日已回到原工作地点，并多次向被申请人表明情况，故申请人并不存在故意旷工的情形，被申请人以旷工为由不支付申请人工资，缺乏依据。第五，被申请人虽对申请人的工资支付情况作出陈述及提供了转账记录，但其单位未解释为何除上述款项外，其单位还向申请人转账备注为工资的其他款项，其单位亦未有证据证明该些款项并非申请人的工资构成部分，而综合被申请人每月向申请人转账的款项总额与申请人主张的月工资5000元吻合，故本委采纳申请人关于其月工资为5000元的主张。第六，申请人未在指定时间内向本委说明2022年11月社会保险个人缴费情况，亦无证据证

明被申请人主张的数额与事实不符，故本委采纳被申请人主张的2022年11月社会保险个人缴费数额。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日的工资差额4477.08元(5000元-7元-515.92元)。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其于2018年4月18日入职广州市天河区某家具店，双方签订了劳动合同，工作期间应倪某某的安排先后与广州市海珠区某家具店、被申请人签订劳动合同，倪某某承认其自2018年入职，证明其工作年限已有4年余，被申请人违法解除劳动合同，被申请人应承接其工作年限，并支付赔偿金。被申请人则主张其单位为简美品牌的加盟商，申请人系经品牌方介绍到其单位工作，其单位并没有承接申请人的工作年限。申请人举证了与“倪某某”的微信聊天记录、3份劳动合同拟证明其工作年限，其中聊天记录显示“倪某某”于2022年11月3日向申请人发送了“你不满5年，按4个月啊”“你2018年来的”“这就是人事资料显示的”的内容；3份劳动合同的主体分别为广州市天河区某家具店、广州市海珠区某家具店和被申请人，期限分别为2018年4月18日至2019年12月31日、2019年1月1日至2019年12月31日、2020年1月1日至2022年12月31日。被申请人对申请人与其单位签订的劳动合同予以确认，对另外2份劳动合同及聊天记录不予确认。另查，申请人主张其工资包含提成，其离职前12个月

的月平均工资为 7063 元；被申请人则主张申请人的月平均工资为 3953 元。本委认为，申请人举证的微信聊天记录的对号人与被申请人提供的微信聊天记录为同一账号，其单位却对此不予确认，又无合理理由，其单位亦没有证据证明申请人该聊天记录真实性存疑，或对话人曾对沟通内容作出更正，故本委采纳申请人举证的聊天记录。其次，由上文可知，本委已认定被申请人系通过倪某某对申请人进行管理，即倪某某与申请人之沟通可真实反映被申请人对申请人的用工管理情况，现倪某某确认申请人从 2018 年开始工作，并确认申请人工作年限不满 5 年，直接承认被申请人承接了申请人的工作年限，与申请人之主张吻合。再次，被申请人以申请人旷工为由与申请人解除劳动合同，但由上文可知，本委已认定申请人不存在旷工的情形，故被申请人该解除理由缺乏事实依据，被申请人的解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，该行为属于违法解除。最后，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条的规定，被申请人应当如实编制工资支付台账，载明申请人的工资标准、项目、数额，并向申请人发放载明项目及数额的工资清单，在双方对工资支付情况有争议时，被申请人应当提供支付台账或工资清单予以明晰申请人的工资情况，现被申请人虽举证有工资转账记录，但该记录并不完全，且未体现申请人的具体工资构成、项目、标准，不足以真实反映申请人的工资支付情况，故根据《广东省工资支付条例》第

四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人主张的月平均工资。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 70630 元（7063 元/月 × 5 个月 × 2 倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十五条、第三十九条、第四十七条、第四十八条、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》第十六条、第十七条、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：

一、确认申请人与被申请人在 2020 年 1 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日存在劳动关系；

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 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日的工资差额 4477.08 元；

三、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的赔偿金 70630 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 梁炜珊

二〇二三年三月十三日

书 记 员 杜卓霖