

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〕1054号

申请人：王丽君，女，汉族，1997年6月1日出生，住址：广东省化州市东山街道办。

被申请人：广州市中臣纺织有限公司，住所：广州市海珠区七星岗路9号办公楼201室。

法定代表人：韩臣光。

委托代理人：林静英，女，该单位员工。

申请人王丽君与被申请人广州市中臣纺织有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王丽君和被申请人的委托代理人林静英到庭参加庭审。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1月9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违法解除劳动关系经济补偿9000元；二、被申请人支付申请人2022年11月11日至2022年12月20日工资11204元；三、被申请人支付申请人代通知金9000元。

元。

被申请人辩称：一、双方签订的劳动合同约定试用期一个月，工资为8000元，转正后月工资为9000元。2022年12月24日，申请人向我单位邮寄《被迫解除劳动关系通知书》，并要求支付经济补偿和11月、12月工资。我单位认为从双方微信聊天记录可知，2022年11月15日，因疫情导致我单位经营困难，同时申请人被要求居家隔离，故双方协商解除劳动关系，申请人并未提出异议。我单位于2022年11月24日支付11月工资3461元及补偿500元。二、双方就解除劳动关系及补偿标准协商一致，我单位已依据协商内容向其支付补偿，申请人现要求赔偿金，属违反诚信原则，我单位不予认可。申请人月平均工资为7925元，其最多可获得经济补偿3963元。三、申请人主张的代通知金没有法律依据。综上，请求驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年8月5日入职被申请人处任买手，试用期一个月，试用期工资为8000元，试用期转正后每月工资为9000元。申请人主张被申请人未向其支付2022年11月11日及之后的工资。被申请人对此主张已支付申请人2022年11月工资3461元，但申请人自2022年11月12日起未出勤。申请人对此反驳称，其在2022年11月12日

依然前往被申请人处工作。申请人对此提供光盘予以证明。另查，被申请人提供的微信聊天记录显示 2022 年 11 月 15 日向申请人表示“由于疫情原因到处封控导致公司直播间无法开播且无法生产。公司也不知道未来该怎么办。你现在也隔离在家，无法正常工作。因此接下来不用来上班了”，申请人回复“没啥问题”。本委认为，依查明的证据可知，被申请人在 2022 年 11 月 15 日已向申请人作出解除劳动关系的意思表示。鉴于解除权属于形成权，该权利以当事人作出明确意思表示为生效要件，故双方劳动关系应在申请人收悉被申请人发出的解除通知，即 2022 年 11 月 15 日解除。申请人在此后即便存在前往被申请人处提供劳动的情形，亦属于双方劳动关系解除之后的行为，其据此要求被申请人向其支付工资依据不足。因被申请人未提供证据证明申请人因个人原因导致 2022 年 11 月 12 日至 2022 年 11 月 15 日期间未上班，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 12 日至 2022 年 11 月 15 日期间工资 827.59 元（9000 元÷21.75 天×2 天）。

二、关于赔偿金问题。申请人提供微信聊天记录拟证明被申请人将其移出微信工作群，存在违法解除与其劳动关系之情形。申请人另提供的《被迫解除劳动关系通知书》显示其于 2022 年 12 月 21 日向被申请人提出解除劳动关系及支付工资和经济补偿的要求。申请人主张离职前月平均工资为 9000 元；被申请

人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为 7925 元。经查，被申请人提供的工资条显示申请人 2022 年 9 月和 2022 年 10 月工资分别为 9000 元和 7961 元。申请人对该证据予以确认。本委认为，依查明的证据可知，申请人在被申请人在向其作出解除劳动关系意思表示时，并无提出任何异议，且在对方询问有无问题时，亦给予否定答复。由此表明，申请人在知悉被申请人解除与其劳动关系的情况下，对被申请人提出的解除动议实则反映接受的态度，未有任何证据证实其不接受乃至对抗被申请人所行使的解除权。至于被申请人在此后将申请人移出微信工作群，此亦系在双方劳动关系解除后的行为，在双方劳动关系不再存续的前提下，被申请人并不具有继续将申请人留至涉及工作内容的微信群中之必要，故该移出群聊的行为实属合理，不能以此作为被申请人违法解除双方劳动关系的依据。由于申请人向被申请人发出的《被迫解除劳动关系通知书》系在被申请人提出解除劳动关系之后，故其事后作出的解除意思表示不能否定被申请人先前作出的已发生法律效力解除决定。鉴于申请人在收悉被申请人作出解除劳动关系决定时未提异议，故此行为可视为其对被申请人单方主动解除劳动关系要求的认可，本委据此认定双方劳动关系的解除系在被申请人主动行使解除权的基础上，经双方协商一致而实现。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 4240.25 元

[(9000 元+7961 元) ÷2 个月×0.5 个月]。

三、关于代通知金问题。本委认为，依前所述，本委根据查明的事实和证据已认定双方系在协商一致的情况下解除劳动关系，故双方劳动关系的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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》第四十条、第四十六条、第四十七条，《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、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 12 日至 2022 年 11 月 15 日期间工资 827.59 元；

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解除劳动关系经济补偿 4240.25 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年三月二十四日

书 记 员 曾焜恒