

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〕1309号

申请人：余巧巧，女，汉族，1992年11月3日出生，住址：湖北省蕲春县。

被申请人：广州市北西服饰有限公司，住所：广州市海珠区北山大征常自编8号。

法定代表人：何赞。

委托代理人：吴海珠，女，该单位员工。

申请人余巧巧与被申请人广州市北西服饰有限公司关于工资、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。申请人余巧巧和被申请人的委托代理人吴海珠到庭参加庭审。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2月6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解除劳动合同的经济补偿7500元；二、被申请人支付申请人2022年11月13日至2022年11月30日工资9000元；三、被申请人支付申请人2022年12月

1日至2022年12月31日的工资4354元；四、被申请人支付申请人2022年12月至2023年1月报销587.65元；五、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年2月1日工资16501元。

被申请人辩称：一、我单位同意按申请人在职期间的月平均工资收入8964元的50%即4482元支付申请人补偿。二、我单位已支付申请人2022年11月工资，我单位与申请人核对工资时，申请人已明确回复对工资金额没有异议。三、双方于2022年12月18日协商一致将申请人的工资调整为10000元/月+绩效工资，申请人亦有明确回复同意，不存在欠薪的情形。四、我单位已于2023年2月18日全额支付了申请人报销款587.65元。五、我单位已于2023年2月18日支付了申请人2023年2月1日的工资357.1元。六、申请人2023年1月出勤19天，扣除社保个人缴费后，我单位已支付申请人2023年1月工资5637.9元，我单位同意补发申请人春节假期7天的工资2258元。

本委查明事实及认定情况

一、关于2022年11月工资问题。经查，申请人于2022年9月5日入职被申请人，任职买手组长，双方签订了劳动合同。申请人主张被申请人未足额支付其2022年11月的工资。被申请人则主张其单位已足额支付申请人该月工资，财务与申请人

核对工资时，申请人明确回复对金额没有异议。被申请人提交经申请人确认的微信聊天记录显示，被申请人向申请人发送了2022年11月薪资核算表，该表载明有出勤天数、缺勤天数、岗位工资、加班工资等项目，申请人回复了“好的，谢谢”“没问题了”。申请人解释称，其当时回复仅系对修改后的出勤天数予以确认，其曾询问被申请人疫情期间的工资如何计发。本委认为，被申请人有向申请人提供工资支付明细，载明具体项目，现被申请人与申请人核实2022年11月工资时，申请人明确回复“没问题了”，虽申请人解释称其仅系就出勤天数作出的回应，但从沟通内容中并不能体现申请人该次的答复仅系针对单一项目，亦没有证据证明申请人对该月工资发放数额在异议，故此，本委认为申请人当时的回复表明其已认可被申请人2022年11月的工资计算，现被申请人已按双方确认的金额支付申请人的工资，故申请人再行要求被申请人支付该月工资缺乏依据，本委不予支持。

二、关于2022年12月工资问题。申请人主张其工资为15000元/月，12月出勤27天，被申请人已支付申请人工资8223.9元，但未足额支付。被申请人则主张申请人的工资为15000元/月，双方已协商一致自2022年12月起调整为10000元/月，申请人12月出勤27天，已足额支付申请人的工资。被申请人举证了申请人与法定代表人及申请人与财务人员的聊天记录，其中申请人与法定代表人的沟通内容显示法定代表人于2022年

12月8日下午10:32先后向申请人发送三段内容，分别为“底薪一万，至于绩效跟小丹一样，至于后期做货流程怎么走再定其他的，我应该会招聘一个专职采购面料的”“1-3个月时间给你表现”“我授权之后，我看结果！如果到时候数据还是这样，你就不要怪我！也不要说我没给你时间跟机会！我选择相信你，你也不要让我失望，在我这里薪资完全不是问题，你能不能给公司创造价值给我减压才是最关键的”申请人回复“好的”，之后法定代表人再提出“好，那就从这个月开始，实施！今天的事情你知我知就好！”申请人回复“好的，那我休息了”。申请人与财务的沟通内容显示财务人员于1月14日让申请人核对12月工资，并向申请人发送了12月薪资核算表，载明申请人的岗位工资为10000元，出勤27天，社保代缴477.8元，实发金额为8223.9元，申请人回复了两段语音并向财务发送了提成明细。申请人对前述聊天记录予以确认，但称其并没有同意调薪至10000元，被申请人没有与其签订调薪的书面文件，申请人提供了其与财务及其与法定代表人的微信聊天记录及提成明细，其中申请人与财务的微信聊天、提成明细为上述1月14日语音转文字的记录，提成明细为上述1月14日申请人发送给财务的表格，语音转文字显示的主要内容为申请人询问为何工资变为10000元，不是说好还有1500元做企划和选货的工资，底薪应该为11500元，提成明细显示职位类别为买手组长，底薪10000元，另有不同业绩达标率的不同奖励；申请人与法定代

表人的沟通内容显示申请人于1月19日告知法定代表人工资不对，其不接受工资调为10000元，法定代表人回复如有不对，等财务上班再核对。另查，双方实行的计薪方式为月工资除以当月自然天数乘以当月出勤天数；申请人2022年12月社保代缴为477.8元，迟到扣款为8元。本委认为，由被申请人2022年12月8日下午10:32发出的三段内容的上下文可知，其内容连贯、时间连续，可判定其系基于同一意思或目的而作出的表达，该些内容为一个整体内容，申请人割裂上述内容并表示当时的回复仅为针对个单一片断内容，明显缺乏合理性，现申请人对于该意思表示回复“好”证明申请人已同意被申请人提出的意见，并同意被申请人提出底薪10000元的调整。其次，申请人在收到财务发送的12月工资表时，其实质也系认同了底薪为10000元的标准，只系对于额外的1500元有异议，再者，其亦提供了底薪为10000元的提成明细向财务解释其工资构成，进一步印证申请人系已接受并认可了底薪为10000元的调整。最后，申请人虽然在1月19日有表达过不接受工资调整至10000元，但此时亦不能否定双方在此前曾就工资调整至10000元达成一致意见的事实，申请人此时的做法属于事先同意，事后反悔，此做法有违诚实信用原则，不应获得支持。综上，本委采纳被申请人关于双方已协商一致自2022年12月起调整工资为10000元的主张。根据双方约定的计薪方式及申请人的出勤天数计算，申请人2022年12月1日至12月31日的工资应

为 8223.9 元 (10000 元 ÷ 31 天 × 27 天 - 8 元 - 477.8 元), 现被申请人已支付的数额并不低于双方约定的计算标准, 故被申请人已足额支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 31 日的工资, 申请人再行主张该月工资差额, 本委不予支持。

三、关于 2023 年 1 月至 2 月工资问题。申请人主张 2023 年 1 月出勤 19 天, 剩余 12 天为春节放假, 但被申请人仅支付了 1 月出勤的工资 5637.9 元, 其于 2022 年 2 月出勤 1 天, 已支付工资 357.1 元, 被申请人未足额支付前述 2 个月的工资。被申请人则称其单位已足额支付申请人的工资, 1 月春节假期仅系按法定规定放假 7 天, 并非安排 12 天休假, 确认申请人在 2023 年 2 月出勤一天。另查, 申请人 2023 年 1 月社保代缴为 485.1 元, 迟到扣款为 6 元。本委认为, 被申请人作为申请人的用人单位, 对申请人的工作安排、出勤、休息休假情况负责有管理责任, 现被申请人主张其单位在 2023 年 1 月仅系安排春节休假 7 天, 其单位却未提供证据证明。其次, 如若被申请人仅安排休假 7 天, 即申请人仍存在应上班而未上班的时间, 但现有证据未能证明被申请人曾提出过申请人存在旷工、不合理缺勤的情形, 亦未有证据证明被申请人曾行使管理权催告申请人上班, 故现有证据不足以证明申请人存在旷工或不合理缺勤的情形。综上, 本委对申请人主张的休假情况予以确认。被申请人没有证据证明申请人在 2023 年 1 月存在其他应扣发工资的情形, 根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定, 结合

被申请人已支付的1月工资，被申请人还应支付申请人2023年1月1日至2023年1月31日的工资差额3871元(10000元-485.1元-6元-5637.9元)。结合双方约定的工资计算标准及申请人2023年2月的出勤情况，申请人2023年2月的工资应为357.1元(10000元÷28天×1天)，现被申请人支付的该月工资数额并不低于双方约定的计算标准，属于足额支付该月工资，故本委对申请人要求被申请人2023年2月工资的请求不予支持。

四、关于报销款问题。被申请人称其单位已支付申请人报销费587.65元，申请人当庭确认被申请人已足额支付其报销款。本委认为，申请人已确认被申请人足额支付了报销款，故本委对申请人要求被申请人支付其报销款的请求不予支持。

五、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人将其辞退，并承诺支付半个月工资作为补偿。被申请人则称其单位并没有辞退申请人，但确认曾承诺过支付申请人半个月工资作为补偿，并当庭表示同意支付申请人半个月工资作为补偿。另查，申请人2022年10月至11月的实发工资分别为13995.2元、4484.1元，2022年10月至11月社保代缴为515.9元/月。本委认为，双方对于被申请人曾对申请人作出过支付半个月工资作为补偿的承诺不持异议，本委尊重当事人意愿，现双方对于具体应支付金额未有一致意见，故本委根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，结合申请人在职期间的工资收入予以核算申请人的经济补偿，被申请人应支付申请人

解除劳动合同的经济补偿 4776.6 元 [(13995.2 元+4484.1 元 +8223.9 元+515.9 元 × 2 个月+477.8 元+10000 元) ÷ 4 个月 × 0.5 个月]。

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,《广东省工资支付条例》第四十八条规定,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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日的工资差额 3871 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合同的经济补偿 4776.6 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 梁炜珊

二〇二三年四月四日

书 记 员 杜卓霖