广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕3994-1号

申请人：何文凤，女，汉族，1997年8月18日出生，住址：广东省云浮市新兴县。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州谙枚工艺品有限公司，住所：广州市海珠区晖悦三街10号1905房。

法定代表人：林曼丹。

申请人何文凤与被申请人广州谙枚工艺品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。申请人何文凤及其委托代理人陈玉玲和被申请人的法定代表人林曼丹到庭参加庭审。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8月26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2022年6月1日至2022年6月30日的工资740元、2022年8月1日至8月4日的工资1103.45元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔

偿金 5600 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 4 月 15 日至 2022 年 5 月 18 日未签订劳动合同的双倍工资差额 5827.59 元；四、被申请人支付申请人代通知金 6000 元。申请人本案共提出 5 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：关于工资，申请人 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日的工资已经支付；申请人在 2022 年 8 月 4 日没有出勤，我单位只需支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的薪资 827.59 元；关于赔偿金，我单位拒绝赔偿；关于二倍工资，我单位已提交了证据，双方在 2022 年 3 月 15 日已签订劳动合同；关于代通知金，我单位拒绝赔偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 6 月工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2022 年 3 月 15 日入职被申请人，任职电商运营，试用期工资为 5000 元，转正工资为 6000 元+个人提成和其他奖金，双方签订了为期 3 年的劳动合同，劳动合同中约定申请人实行标准工时制，申请人转正后每月固定底薪为 6000 元+个人提成。申请人主张劳动合同约定其固定底薪为 6000 元，而被申请人在 2022 年 6 月份的工资中扣发了绩效工资 740 元。申请人举证了 2022 年 3 月至 2022 年 8 月的工资单。前述工资单显示申请人 2022 年 3 月至 2022 年 7 月的应发工资分别为 2954.545 元、5000 元、5546.46 元、5890.67 元、6000 元，其中 3 月和 4 月工资

载明有出勤/考核工资及应发工资项目，5月至8月的工资单载明有基本工资、基础绩效、绩效打分、实际绩效工资等项目，2022年6月份申请人的绩效打分为73.73分，实际绩效工资为2960元。被申请人对于申请人前述提交的证据予以确认，但主张申请人2022年6月1日至2022年6月30日的工资已支付完毕。本委认为，虽然劳动合同中约定了固定底薪6000元，但从工资单内容可见，实际中双方系按基本工资、绩效工资等工资构成予以履行，现有证据无法体现申请人在职期间曾对工资构成等向被申请人提出异议或其不同意该工资构成，对于2022年6月的工资，被申请人已详细告知申请人具体构成、绩效打分及实际绩效工资，而申请人无证据证明其曾对该工资有异议或其不认可被申请人作出的绩效评分，表明其当时系认可被申请人的工资计算的，现申请人在双方矛盾发生时，再行主张被申请人未足额支付其该月工资，有违意思自治及诚实信用原则，故本委对申请人要求被申请人支付其2022年6月1日至2022年6月30日工资差额请求不予支持。

二、关于2022年8月1日至2022年8月4日工资问题。申请人主张其在2022年8月4日上午上班时间收到《解除劳动合同通知书》，没有任何商量余地，申请人拒绝在通知书上签名。申请人举证了《解除劳动合同通知书》，该通知书的主要内容是因为公司战略调整，被申请人于2022年8月3日与申请人解除劳动合同，落款处盖有被申请人公司名称的印章，落款日期为

2022年8月4日。被申请人对申请人举证的通知书予以确认，但主张申请人在2022年8月3日已办理好离职和交接手续，申请人在8月4日只是回单位收拾个人物品，并没有实际工作。本委认为，被申请人主张申请人于2022年8月3日办理完毕离职手续，但其单位无证据证明。而被申请人发出的解除通知书的落款时间晚于其单位当庭主张的离职时间，此明显不符合常理，对此被申请人没作合理解释，故在被申请人无充分有效证据证明其单位主张的离职时间的情况，本委对被申请人的主张不予采纳。其次，申请人自认在2022年8月4日上午收到解除劳动合同通知书，此时被申请人解除劳动合同的意思表示到达申请人，被申请人行使的劳动合同解除权发生法律效力，故本委确认申请人与被申请人在2022年8月4日解除劳动合同。最后，申请人没有证据证明其在2022年8月4日下午仍有为被申请人提供劳动，故本委对其要求被申请人支付其2022年8月4日下午工资的请求不予支持。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8月1日至2022年8月4日上午的工资965.52元（6000元÷21.75天×3.5天）

三、关于赔偿金及代通知金问题。本委认为，如上所述，被申请人以战略调整为由与申请人解除劳动合同，此解除理由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条规定的情形之一，故被申请人属于违法解除劳

劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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 5609.28 元[(5000 元+5546.46 元+5890.67 元+6000 元) ÷ 4 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。现申请人仅要求被申请人支付其赔偿金 5600 元，属于对自主权利的自由处分，本委予以尊重及照准。双方解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

四、关于二倍工资问题。在 2022 年 9 月 27 日庭审中，申请人当庭申请撤回要求被申请人支付其 2022 年 4 月 15 日至 2022 年 5 月 18 日未签订劳动合同的二倍工资差额 5827.59 元的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求的申请。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕3994-2 号仲裁裁决书。

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》第三十九条、第四十条、第四十一条、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、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8月1日至2022年8月4日上午的工资965.52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违法解除劳动合同的赔偿金5600元；

三、驳回申请人关于要求被申请人支付其2022年6月1日至2022年6月30日的工资及代通知金的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二二年十月十二日

书 记 员 林婉婷