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〕1369号

申请人：施增权，男，汉族，1992年11月27日出生，住址：广东省惠来县前詹镇。

第一被申请人：德馨（广州）婚姻咨询服务有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号618房。

法定代表人：覃红军，该单位总经理。

第二被申请人：幸福有方（广州）咨询服务有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号618房。

法定代表人：魏鹏，该单位总经理。

共同委托代理人：魏瑾，女，单位员工。

申请人施增权与第一被申请人德馨（广州）婚姻咨询服务有限公司、第二被申请人幸福有方（广州）咨询服务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人施增权和两被申请人共同委托代理人魏瑾到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年2月7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关系赔偿金10000元；二、两被申请人支付申请人2022年12月及2023年1月工资差额1477.49元；三、两被申请人支付申请人2022年12月14日至2022年12月17日确诊新冠病毒居家隔离工资1840元；四、两被申请人支付申请人2022年12月绩效奖金差额744.6元。

两被申请人共同辩称：申请人违反《试用期考核协议》，多次借故拒绝工作沟通，不符合录用条件，故于2023年1月11日依法解除劳动关系；我单位已根据申请人实际出勤天数与绩效量化考核足额支付工资和绩效奖金；申请人未提供证据证明为其本人核酸检测阳性报告。

本委查明事实及认定情况

一、关于2022年12月和2023年1月工资差额问题。经查，申请人于2022年12月12日入职，每月工资由底薪3000元、岗位工资5000元及绩效奖金构成，其中绩效奖金根据考核分数确定，上限金额为2000元；申请人2022年12月绩效考核97分，2023年1月未考核，但申请人认可2023年1月绩效奖金772.41元。另查，被申请人提供的考勤记录显示申请人2022年12月出勤13天，包括休息日出勤1天，迟到73分钟；2023年1月出勤8天，包括休息日出勤1天，其中出勤天数中存在

请假 0.5 天，迟到 13 分钟。再查，申请人提供的工资条显示其 2022 年 12 月个人社会保险费 480.22 元，个人所得税 14.54 元，实发工资为 5474.08 元；2023 年 1 月个人社会保险费 487.52 元，实发工资 3361.55 元。庭审中，申请人主张每周工作 6 天；两被申请人主张申请人 2023 年 1 月 11 日下班缺卡，以及确认两家公司为关联企业，办公地址一致。本委认为，两被申请人虽主张申请人 2023 年 1 月 11 日下班缺卡，但并无证据显示其当天未实际提供劳动，且本案并无证据证明两被申请人对申请人缺卡行为作出相应处理，故无法证实申请人在当天存在缺勤未提供实质劳动的事实。另，鉴于两被申请人办公地址一致，且互为关联企业，故两被申请人存在混同用工，以及申请人在工作期间同时为两被申请人提供劳动的事实具有高度可能性。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人 2022 年 12 月工资 4882.78 元 $[(3000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (12 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) - (3000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 60 \text{ 分钟} \times 73 \text{ 分钟} + 2000 \text{ 元} \times 97\% - 480.22 \text{ 元} - 14.54 \text{ 元}]$ ；支付申请人 2023 年 1 月工资 2781.25 元 $[(3000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (7.5 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) - (3000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 60 \text{ 分钟} \times 13 \text{ 分钟} + 772.41 \text{ 元} - 487.52 \text{ 元}]$ 。由于申请人在职期间领取的工资并无低于上述金额，故不存在工资差额的事实。遂本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，

对此不予支持。

二、关于居家隔离工资问题。申请人主张其在 2022 年 12 月 14 日至 2022 年 12 月 17 日期间因感染新冠病毒而未能上班，后应被申请人要求请休事假。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。本委认为，申请人虽提供微信聊天记录拟证明其在上述期间感染新冠病毒，但其自认系以事假为由向提出休假申请，无论该请假要求系否应两被申请人要求而提出，均不可否认最终获得申请人的同意及认可，否则无法解释申请人主动请休事假的行为。基于申请人最终提出休事假的申请，此属于其对自身权利的自由处分，亦可视为系对自身权利的放弃，在不损害社会及他人权益的情况下，本委对此予以尊重。因此，申请人作为休假及申请假期的主体，对自身作出的请休假期的行为具有决定权，故其理应承担相应的责任及后果。综上，申请人在请休事假的基础上再行要求支付休假期间工资，缺乏事实依据和法律依据，有违诚实信用原则，本委对此不予支持。

三、关于 2022 年 12 月绩效奖金差额问题。本委认为，本委在上述仲裁请求中已核算申请人 2022 年 12 月绩效奖金，并对此进行实质性裁决，故申请人该项仲裁请求属于重复请求，本委对此不再处理。

四、关于赔偿金问题。经查，第一被申请人于 2023 年 1 月 11 日出具的《试用期解除劳动合同通知》载明的解除理由包括申请人多次推诿提供本人所属银行卡；经背调了解，申请人原

用人单位反映其工作不负责任，没有责任心，此与申请人面试沟通中所述不一致；申请人在人事主管前后六次通知其前往人事部沟通工作时诸多推诿，违反签订的《试用期考核协议》。两被申请人提供的《员工阶段工作标准及薪资标准》载明试用期未通过解聘标准包括月度业绩标准和月度工作表现，其中月度业绩标准为试用期第一至第三考核期绩效考评分别低于 60%、70%和 80%，予以解聘；月度工作表现则包括未在规定时间内完成工作、出勤情况存在迟到等情况、无法关注团队目标和私自外出等情况。本委认为，第一被申请人作为行使解除权的主体，对自身作出的解除决定负有举证证明责任。本案中，两被申请人提供的证据无法证明第一被申请人解除与申请人劳动关系的理由，明确属于《员工阶段工作标准及薪资标准》所罗列的可解除劳动关系的具体对应情形。因此，无法据此充分证实第一被申请人作出的解除决定具有规章制度之依据，进而不能证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定之情形，遂本委认为第一被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏事实依据和法律依据，该解除行为应属违法。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 9531.95 元 [（5474.08 元+480.22 元+14.54 元+3361.55 元+487.52 元）÷1.03 个月×0.5 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》第三十九条、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，两被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 9531.95 元；

二、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年四月十二日

书 记 员 曾焜恒