

# 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〕1854号

申请人：邓春华，男，汉族，1983年11月27日出生，住址：广东省廉江市新民镇。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州衣蕾贸易有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号501房自编50091、50092号商铺。

法定代表人：蓝少鸿。

申请人邓春华与被申请人广州衣蕾贸易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。申请人邓春华及其委托代理人廖海燕到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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3月7日向本委申请仲裁，3月29日申请增加仲裁请求，并在庭审仲裁辩论终结前将所请求的经济补偿金变更为违法解除的赔偿金，共提出如下仲裁请求：一、被申请人

支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 36000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 10 日至 12 月 30 日工资差额 8148 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2 月 28 日工资差额 1000 元。

被申请人未向本委提交答辩意见及证据材料。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申请人主张：其 2019 年 1 月 8 日入职被申请人，任纸样师，双方签订了劳动合同，约定每周工作 6 天、每天工作 8 小时、月薪 9000 元，2021 年 3 月起调整为月薪 10000 元；2022 年 6 月 1 日前每月 5 日通过银行转账发放上月工资，此后每月 15 日通过银行转账发放上月工资，2023 年 3 月 3 日其被被申请人以实际行动辞退；其在被申请人处的最后工作日为 2022 年 11 月 30 日，自 2022 年 12 月 1 日被申请人因疫情原因放假之日起，至双方解除劳动关系前，申请人未提供劳动；被申请人按 1840 元/月的标准向其计发了 2022 年 12 月至 2023 年 2 月的工资，并代扣了其上述月份社会保险费个人应缴部分，其认为 2022 年 12 月应按其正常工资标准 10000 元计发月薪，2023 年 1 月和 2 月应按 2300 元/月计发月薪，故被申请人欠发其 2022 年 12 月工资 8148 元、欠发其 2023 年 1 月至 2 月工资合计 1000 元。申请人提供了《劳动合同》《通知》《关于延迟复工复产通知》、银行流水等证据。本委认为，根据《广东省工资

支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，本委对申请人主张的工资发放情况予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应当按照正常工作时间支付申请人2022年12月1日至12月30日工资，被申请人按1840元/月向申请人计发2023年1月1日至2月28日期间的工资有法可依。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2022年12月10日至12月30日工资7000元（10000元×0.7个月）；申请人请求被申请人支付其2023年1月1日至2月28日工资差额1000元本委不予支持。

**二、关于解除劳动合同的赔偿金问题。**申请人主张：2023年3月2日，被申请人原法定代表人华某在工作群向所有人发出公司转让的通知，告知新老板会和员工对接，2023年3月3日申请人按照被申请人通知的复工时间前往办公场所时，发现无法刷卡进入，原先使用的企业微信和钉钉也无法继续使用，原法定代表人以工作场所已不归被申请人所有为由不允许申请人进入工作场所，故申请人认为被申请人当天已通过实际行动解除了与其之间的劳动关系，属于违法解除；其解除劳动合同前十二个月的月平均工资为8025元。申请人提供的钉钉聊天截图显示备注名为“华某”的用户在名为“广州衣蕾贸易有限公司”的群里发消息：“@所有人 各位同事：公司自春节以来经多方努力后，仍

处于运营发展的停滞情况，因此不得不忍痛做出转让公司的决定。在此衷心感谢这段时间各位同事对公司的谅解和支持。对于公司新老板的运营模式和工作安排等方面，新老板会安排专人与大家对接，大家可自行选择去留”。经查，2023年2月22日被申请人的法定代表人由华某变更为蓝少鸿。**本委认为**，被申请人对申请人主张的双方解除劳动合同之情形及申请人解除劳动合同前十二个月月平均工资的数额不主张、不举证、不抗辩，应当根据《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》第十六条的规定承担不利后果，本委采纳申请人上述主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条的规定，用人单位变更法定代表人不影响劳动合同的履行。申请人与被申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》关于用人单位解除劳动合同的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条并参照《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号）第五条之规定，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金。现申请人请求的36000元赔偿金不高于本委核算标准，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

### 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

《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条、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，《广东省工资支付条例》第十六条、第三十九条、第四十八条，并参照《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号）第五条之规定，本委裁决如下：

一、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 36000 元；

三、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 12 月 10 日至 12 月 30 日工资差额 7000 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 马煜逵

二〇二三年六月五日

书 记 员 张秀玲