

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〕2105号

申请人：钟丽芳，女，汉族，1995年9月1日出生，住址：广东省湛江市坡头区。

被申请人：广东巧学智创科教研究院（有限合伙），主要经营场所：广州市海珠区江南大道中100号504房。

执行事务合伙人：广州优法科技有限公司（委派代表：吴定中）。

委托代理人：袁金英，女，广州巧学教育科技有限公司总经理。

委托代理人：庞志明，男，该单位员工。

申请人钟丽芳与被申请人广东巧学智创科教研究院（有限合伙）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。申请人钟丽芳和被申请人的执行事务合伙人委派代表吴定中、委托代理人袁金英、庞志明到庭参加庭审。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3月29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10月1日至2022年12月4日工资7774元；二、被申请人支付申请人2022年9月1日至2022年12月4日未签订劳动合同的双倍工资差额17000元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的代通知金6000元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿3000元。

被申请人辩称：我单位已足额支付申请人2022年10月工资4897.7元。2022年11月1日至12月4日，期间申请人仅出勤打卡4天，没有请假且未作任何说明，我单位默认申请人自动离职。我单位已与申请人签订劳动合同，有申请人签名及加盖指模的劳动合同为证。申请人为自动离职，且2022年12月1日我单位还通知申请人上班，12月4日申请人向我单位提出无理要求，其主张代通知金、经济补偿无依据。

本委查明事实及认定情况

申请人于2022年8月1日入职被申请人，担任校长助理一职，执行大小周工作制。受新冠疫情影响，2022年11月4日被申请人在微信工作群宣布次日起停工。2022年12月2日申请人开始上班，12月6日申请人回被申请人处上班时与被申请人相关人员发生冲突，而后报警处理，当天未提供劳动，此后亦未再回被申请人处上班。

一、关于双倍工资问题。被申请人向本委提供劳动合同文

本，拟证明双方已签订劳动合同。该劳动合同显示签署的甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同约定期限从2022年8月1日起至2023年7月31日止，其中试用期初定1至2个月，合同落款处有申、被双方的签字或盖章。申请人确认上述劳动合同为其所签，但主张被申请人一直未盖章并返还一份合同文本给其持有。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十六条的规定，被申请人提供的劳动合同经申请人与被申请人在合同文本上签字、盖章而发生法律效力，由此可见，申、被双方存在已订立书面劳动合同之既定事实，被申请人是否推迟盖章、未返还一份合同文本予申请人持有，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定用人单位应当向劳动者每月支付二倍工资的情形。现上述劳动合同期限涵盖申请人请求未签订劳动合同双倍工资差额的期间，因此，申请人请求未签订劳动合同的双倍工资差额，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人2022年10月正常出勤，11月1日至11月3日出勤，12月2日至12月4日出勤。被申请人已支付申请人2022年10月工资4897.7元，未支付申请人2022年11月、12月工资。申请人主张双方约定其试用期2个月，工资5000元/月，转正工资6000元/月，2022年10月工资仍存在1000元差额，疫情期间未上班系被申请人通知停工所致，应享受原工资待遇。被申请人确认申请人试用期2个月，但以申请人没有主动提出转正申请、双方亦未协商确定申请人转正

工资为由，主张申请人的工资仍按 5000 元/月的标准执行。被申请人向本委提供其他员工考勤记录以及微信聊天记录，拟证明疫情期间其他员工有上班，其单位并非位于封控区，员工受封控未能上班要提前说明，据此主张疫情期间其单位有与申请人沟通回来上班。申请人确认上述证据的真实性。其中微信聊天记录显示被申请人相关人员分别在 2022 年 11 月 15 日、12 月 1 日询问申请人当天有无上班，申请人均回复没有，该名人员并无作出后续沟通或催告。根据申请人提供、经被申请人确认真实性的 2022 年 12 月 2 日现场录音反映，申请人与被申请人相关人员就 10 月补卡及出勤进行核实，申请人表示其 10 月份没有请假，正常上班，也不存在隔离，要求补发 1000 元，并询问 11 月工资如何发，吴定中建议双方相互理解、各让一步，申请人回复要求 10 月工资补 1000 元，11 月工资按 2300 元发放，吴定中表示不同意，指出 10 月 20 日后大家都没有什么事做，上了班跟没有上班差不多，相当于 10 月 20 日后的绩效没有了，所以才按 5000 元发，11 月则应按上班天数发工资，并表示这是大家的决定，吴定中还表示如果申请人坚持要求，其个人可以向申请人补该 1000 元。本委认为，本案申、被双方签订为期一年的劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，双方就试用期约定不得超过 2 个月，申请人主张转正工资所涉期间，已超过双方约定的 2 个月试用期，被申请人以申请人没有主动申请转正为由抗辩申请人享受转正工

资待遇，不成立。同时，劳动报酬作为劳动合同必备条款，其的实际履行与劳动者切身利益密切关联，属于劳资双方在确立劳动关系时应当明确的劳动条件，被申请人主张双方尚未协商确定转正工资待遇，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，试用期后工资待遇按照有利于劳动者原则计算确定，结合12月2日现场录音反映的沟通过程，本委采信申请人的主张，认定自2022年10月起申请人的工资标准调整为6000元/月，故申请人主张10月工资补差1000元，本委予以采纳。关于停工期间的工资，被申请人通过微信两次询问申请人上班与否，并不能当然推定被申请人已通知申请人上班，本案亦无证据显示被申请人有对申请人作出催告上班处理，在疫情背景且被申请人曾宣告停工的情况下，期间其他员工是否上班并非认定申请人因自身原因造成未上班的有效依据，但考虑到疫情对企业造成的经济性冲击，政府亦鼓励劳资双方主动协商、共克时艰，综合部分员工疫情期间有上班以及申、被双方沟通10月、11月工资待遇时申请人曾要求11月按2300元发放，遵循公平原则及意思自治原则，本委酌定申请人11月工资及12月停工1天的工资按2300元/月标准计发。因此，被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年12月4日工资4104.78元【1000元+2300元+2300元÷21.75天×1天+6000元÷（21.75天+2天×200%）×3天】。

三、关于经济补偿及代通知金问题。申请人主张其就2022

年12月6日的冲突报警处理，而后未再上班，属于被迫离职。庭审中，申请人确认报警后双方现场协商和解处理，但认为此前被申请人相关人员有言语恐吓的行为，其亦在12月8日向被申请人发出解除通知，据此主张解除之经济补偿。本委认为，解除权属于形成权，以一方当事人作出明示意思表示并到达对方为之生效。本案申请人在离开被申请人后是否曾向被申请人补发解除通知不作为认定案件解除事实的依据，鉴于申请人并无提供证据证明其在离开被申请人时有向被申请人作出解除劳动合同的明确意思表示，无法证明当时其向被申请人行使解除权且解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应当向劳动者支付经济补偿之情形，故申请人请求经济补偿，本委不予支持。依据上述查明之解除事实，亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位提前30天通知或额外支付劳动者一个月工资可以解除劳动合同的情形，故申请人请求代通知金，本委亦不予支持。

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》第十六条、第十九条、第三十八条、第四十条、第四十六条、第八十二条，《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10月1日至2022年12月4日工资4104.78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 苏 莉

二〇二三年五月十九日

书 记 员 易恬宇