

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〕2900号

申请人：申小杭，女，汉族，1978年2月28日出生，住址：广东省博罗县。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

第一被申请人：广州骏宝信息咨询有限公司，住所：广州市南洲路178号413。

法定代表人：卢楚旋。

第二被申请人：广州迪吉人力资源服务有限公司，住址：广州市海珠区南洲路178号410。

法定代表人：何玮宁。

第三被申请人：广东省鼎承企业管理有限公司，住址：广州市天河区东圃大马路17号自编之二A134。

法定代表人：黎文俊。

第四被申请人：广州神鹰网络科技有限公司，住址：广州市海珠区南洲路178号309。

法定代表人：黎文彬。

四位被申请人的共同委托代理人：徐艳丽，女，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

申请人申小杭与第一被申请人广州骏宝信息咨询有限公司（以下简称为“骏宝公司”）、第二被申请人广州迪吉人力资源服务有限公司（以下简称为“迪吉公司”）、第三被申请人广东省鼎承企业管理有限公司（以下简称为“鼎承公司”）、第四被申请人广州神鹰网络科技有限公司（以下简称为“神鹰公司”）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。申请人申小杭及其委托代理人陈玮玮和四位被申请人的共同委托代理人徐艳丽到庭参加庭审。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5月24日向本委申请仲裁，于2023年6月14日、2023年6月20日向本委申请变更、增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、四位被申请人共同支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金47124.35元；二、四位被申请人共同支付申请人2021年12月8日至2022年6月12日的产假工资差额36732元；三、四位被申请人共同支付申请人2022年7月1日至2023年3月31日的提成2285元；四、四位被申请人共同支付申请人2020年12月21日至2021年6月30日、2022年10月1日至2023年5月23日每周工作超过40小时的加班工资24499.3元；五、四位被申请人共同支付申请人2023年2月12日、2023年2月26日、2023年3月12日的周日加班工资2570.42元；六、四位被申请人共同支付申请人2022年12月

18日、2022年12月25日、2023年1月2日、2023年1月8日的加班工资3427元；七、四位被申请人共同支付申请人2023年5月1日至2023年5月24日的工资8996.47元。

骏宝公司辩称：不同意申请人的全部仲裁请求，我单位与申请人已于2021年9月30日合法终止劳动关系，我单位不应作为本案的被申请人，我单位无需对申请人的仲裁请求承担任何法律责任。首先，我单位与申请人在2020年12月21日至2021年9月30日存在劳动关系，我单位已足额发放申请人的工资，不存在任何拖欠劳动报酬的情形，也不存在非法解除劳动合同的情形，我单位不应对申请人承担支付劳动报酬、经济赔偿等任何法律责任。其次，申请人从我单位处离职后，与其他单位建立劳动关系，该劳动关系存续期间其双方履行劳动合同的情况与我单位无关，相关事实情况由仲裁委依法查明。最后，我单位作为依法设立的独立法人，与本案另外三个被申请人不存在关联性，不应对其他公司的债务承担带法律责任。综上，申请人对我单位的申请毫无事实和法律依据，请求依法驳回申请人对我单位提出的全部仲裁请求。

迪吉公司辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、我单位不存在非法解除与申请人之间劳动关系的情形，相反是申请人请假之后拒不返岗，并在休假期间提起本案仲裁，申请人试图颠倒是非以获取所谓的“赔偿”。申请人自2021年10月1日起入职我单位，其主要工作是财税相关业务，

后因其原所在部门业绩不断下滑，连续多月未能完成业绩指标，导致其原所在部门于2023年2月解散，相关业务除完成收尾工作外，不再继续进行，申请人也开始接手其他工作，但申请人在原有的财税业务已停止多月后，仍在其朋友圈发布业务广告，导致公司领导误会其存在违反公司规定，私下接单的行为，后经沟通、了解情况，我单位已于2023年5月17日向申请人送达《通知》，告知不再追究此事，申请人也明确回复“好”，5月18日申请人也正常返岗，并在5月18日提出5月19日至5月24日的休假申请，但申请人却在休完假后拒绝返岗，并在休假期间（5月24日）对我单位及其他被申请人提起了本案仲裁，声称是我单位非法辞退，索要所谓的“赔偿”，以试图达到其获取金钱利益的目的。二、根据申请人提供的转账记录可以看出，申请人的工资因其实际出勤情况而有所不同，并非每月固定。根据转账记录可以计算出，申请人在2022年5月至2023年4月期间的月平均工资为7514.43元，而非申请人自行主张的九千多元。三、申请人已按相关规定享受足额的产假、奖励假，且我单位在申请人休假期间已向申请人支付工资，并已将生育津贴差额部分返还给申请人。申请人于2021年12月18日顺产，我单位为照顾申请人，同意申请人自2021年12月8日在家办公，该期间正常发放工资，申请人于2021年12月18日顺产之日才开始计算产假期，足额享受了98天产假和80天奖励假，该期间我单位按照公司规章制度向申请人发放基本工资、购买

社保，并于领取生育津贴后向申请人返还了生育津贴差额 8491.39 元，我单位已向申请人足额支付产假期间工资。四、我单位对申请人主张的业务提成金额 2285 元没有异议，但该提成未达发放标准。申请人的业务提成来源于其原财税业务，该业务包括协助客户办理工商登记、注销等流程，也包括协助客户完成月度、季度、年度的财税报表登记及申报纳税工作。业务提成相关业务所属合同约定服务事项已全部完成，方达到提成发放条件。由于该部分提成金额所属业务尚未完成，故尚未达到发放条件。五、自申请人入职我单位起实行大小周休息制度，我单位的新规章制度于 2023 年 3 月 31 日才发布，2023 年 4 月 1 日起实施，申请人自 2023 年 4 月 1 日起每周实际上班工作时间并未超过《劳动法》规定的每周 44 小时，申请人所主张的加班工资没有事实和法律依据。申请人于 2021 年 10 月 1 日起入职我单位起就实行大小周休息制度，平均每周工作时间为 41.25 小时，并未超过《劳动法》平均每周不超过 44 小时的规定，申请人所主张的员工手册为 2023 年 3 月 31 日发布，自 2023 年 4 月 1 日起实施，而申请人在员工手册实施后的 4 月和 5 月实际上班工作时间并没有超过每周 44 小时，甚至未超过每周 40 小时，申请人所主张的加班费没有事实和法律依据。六、2023 年 2 月 12 日、2023 年 2 月 26 日、2023 年 3 月 12 日、2022 年 12 月 18 日、2022 年 12 月 25 日、2023 年 1 月 2 日、2023 年 1 月 8 日已调休，符合劳动法的规定，无需支付加班工资。我单位作

为用人单位，在不违反法律规定的情况下，对个别休息日进行调整属于用人单位的自主管理权，该些日期并非法定节假日，申请人已就该些日期的工作进行补休，我单位的做法符合《劳动法》的相关规定，无需向申请人支付加班工资。七、申请人在2023年5月实际出勤仅9天，其主张的工资数额与事实不符。综上，申请人的仲裁请求无事实依据和法律依据，依法应当予以驳回。

鼎承公司辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，我单位与申请人从未建立过劳动关系，我单位无需对申请人承担任何法律责任，也不应对其他任何公司的债务承担连带责任。首先，我单位从未与申请人建立过劳动关系，我单位对申请人不存在任何劳动关系方面的义务。其次，申请人与其他公司之间的劳动合同关系履行情况与我单位无关，相关事实情况由仲裁委依法查明。最后，我单位作为依法设立的独立法人，与本案另外三位被申请人不存在关联性，不应对其他公司的债务承担连带法律责任。综上，申请人对我单位的申请毫无事实和法律依据，依法应驳回申请人对我单位的全部仲裁请求。

神鹰公司辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，我单位与申请人从未建立过劳动关系，我单位无需对申请人承担任何法律责任，也不应对其他任何公司的债务承担连带责任。首先，我单位从未与申请人建立过劳动关系，我单位对申请人不存在任何劳动关系方面的义务。其次，申请人与其他公司之

间的劳动合同关系履行情况与我单位无关，相关事实情况由仲裁委依法查明。最后，我单位作为依法设立的独立法人，与本案另外三位被申请人不存在关联性，不应对其他公司的债务承担连带法律责任。综上，申请人对我单位的申请毫无事实和法律依据，依法应驳回申请人对我单位的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于2020年12月21日入职骏宝公司，双方签订书面劳动合同，2021年10月1日在骏宝公司的安排下与迪吉公司签订了劳动合同。申请人举证了两份劳动合同，该两劳动合同反映出申请人于2020年12月21日与骏宝公司签订了期限从2020年12月21日至2023年12月30日的劳动合同，申请人于2021年10月1日与迪吉公司签订了期限从2021年10月1日至2024年9月30日的劳动合同。骏宝公司、迪吉公司对申请人上述主张予以确认，并确认上述证据的真实性。本委认为，判断双方当事人是否建立劳动关系的一个重要特征系双方是否就此达成合意，而签订书面劳动合同属于双方就建立劳动关系达成合意的一种体现。本案双方当事人对于劳动合同的签订情况不持异议，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，由此可以认定申请人与骏宝公司在2020年12月21日至2021年9月30日存在劳动关系，申请人与迪吉公司自2021年10月1日起建立劳动关系。

二、关于共同承担支付责任问题。申请人主张四位被申请人存在混同用工，日常工作中所发通知、文件存在有四位被申请人的名称，故四位被申请人应对其仲裁请求承担共同支付责任。四位被申请人则主张各公司均为合法注册成立的独立主体，不存在混同用工，不应对申请人与其他公司之间发生的争议承担责任。鼎承公司与神鹰公司还主张其单位与申请人均没有建立过劳动关系，其单位不应对申请人的主张承担支付责任。另查，申请人举证的证据中部分显示有鼎承集团、神鹰集团的字样。本委认为，申请人的劳动关系存续情况已在上文论述。现申请人提供的证据中虽有鼎承集团、神鹰集团字样，但日常经营管理中，为方便管理或彰显特征，同一集团旗下的公司适用相同制度、相同通知、相同系统或以统一名称发出文件的情况并不鲜见，此并不代表同一集团下的公司之间即存在混同用工。其次，申请人主张四被申请人混同用工，但除上述证据外，申请人未有其他证据证明鼎承公司、神鹰公司有对其进行日常用工管理，故申请人应承担举证不能的不利后果。综上，本委对申请人关于四位被申请人存在混同用工，并据此要求四位被申请人承担共同支付责任的请求不予支持。申请人具体应获得支持的仲裁请求应由对应时间段与其建立劳动关系的用人单位予以承担。

三、关于工资问题。经查，申请人、骏宝公司、迪吉公司确认如下事实：申请人月工资为 5000 元，自 2021 年 3 月起调

整为 8000 元+提成，从 2021 年 4 月起调整为 9000 元+提成；申请人在 2023 年 5 月实行每周工作 6 天的工时制度，申请人在 2023 年 5 月 1 日休法定节假日，5 月 2 日调休，5 月 3 日至 5 月 6 日、5 月 13 日、5 月 17 日休育儿假，5 月 7 日、5 月 14 日周末休息，5 月 19 日、5 月 20 日、5 月 22 日、5 月 23 日休年休假，5 月 24 日休事假，其余时间正常出勤；自 2023 年 5 月 25 日起申请人未再上班；迪吉公司未支付申请人 2023 年 5 月份的工资；迪吉公司有为申请人缴纳 2023 年 5 月份的社会保险费，个人缴费金额为 485.52 元。本委认为，申请人自 2021 年 10 月 1 日起与迪吉公司建立劳动关系，期间产生的劳动关系权利义务应由迪吉公司承担。迪吉公司与申请人对申请人 2023 年 5 月份的工时制度、出勤、工资标准不持异议，现迪吉公司未支付申请人 2023 年 5 月份的工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十五条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条及参照《广东省人力资源和社会保障厅广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》第五条的规定，迪吉公司应支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 24 日的工资 6094.31 元 $[9000 \text{ 元}-9000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天}+4 \text{ 天} \times 200\%) \times (6 \text{ 天}+1 \text{ 天} \times 200\%) -485.52 \text{ 元}]$ 。

四、关于平日延长工作时间的加班工资问题。申请人主张在 2021 年 7 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日实行双休，其余时间实

行单休，每天工作时间为 9 时至 18 时，中午休息 1.5 小时，由此计算其每周总工时比劳动合同约定的超出 5 小时，迪吉公司应支付其延长工作时间的加班工资。迪吉公司、骏宝公司则主张申请人在 2021 年 7 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日实行双休，2023 年 3 月前实行大小周工作制，从 2023 年 4 月起实行单休，申请人每周的工作时间并不超过法定的 44 小时，申请人不存在平日延长工作时间的加班。另查，申请人与骏宝公司签订的劳动合同约定申请人的工作时间为标准工时制，每周正常工作不超过 40 小时，至少休息一天，正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数）为 2100 元/月，并不得低于当地最低工资标准及集体合同约定的标准；申请人与迪吉公司签订的劳动合同约定申请人的工作时间为标准工时制，每周至少休息一天，正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数）为 2100 元/月，并不得低于当地最低工资标准及集体合同约定的标准。本委认为，首先，如前所述，申请人与骏宝公司在 2020 年 12 月 21 日至 2021 年 9 月 30 日存在劳动关系，故申请人要求在 2021 年 9 月 30 日前的劳动关系权利义务应由骏宝公司承担，申请人要求迪吉公司承担该期间的权利义务缺乏依据。另外，申请人与骏宝公司的劳动关系于 2021 年 9 月 30 日结束，结合申请人申请仲裁的时间，在目前未有证据证明存在仲裁时效中断或中止的情况下，申请人关于 2020 年 12 月 21 日至 2021 年 6 月 30 日加班工资的请求，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十

七条规定的一年仲裁时效，故本委对申请人该部分请求不予支持。其次，申请人自与迪吉公司建立劳动关系起即按该公司规定的时间上班，迪吉公司按其出勤支付劳动报酬，而从履行情况来看，与双方签订劳动合同存在较大出入，申请人从未对此提出过异议或向有关部门寻求处理，证明申请人认可实际履行的工时制度及工资标准，故申请人的工时制度及劳动报酬标准应以实际履行为准。最后，据查明，申请人的工时制度进行过调整，但在特定时间段内，申请人系实行工作时间及劳动报酬相对固定的用工模式，即“双固定”用工模式，而申请人每月的工资收入并不低于以同期广州市最低工资标准为基数折算的工资总额，鉴此，本委认为申请人每月工资已包含全部工作时间内的标准工资和加班工资。综上，本委对申请人要求平日延长工作时间的加班工资的请求不予支持。

五、关于休息日（周日）加班工资问题。申请人主张迪吉公司在未经其同意的情况下，将2022年12月18日、2022年12月25日、2023年1月2日、2023年1月8日、2023年2月12日、2023年2月26日、2023年3月12日的周日休息安排在当年春节提前休假，以致其之后存在一段时间没有周末休息或连续上班的情形，迪吉公司应支付其休息日加班。迪吉公司则主张其单位在不违反法律规定的情况下，有权对个别休息日进行调整，上述日期并非法定节假日，其单位已对申请人进行补休。另查，申请人有收到关于上述时间补班、补休的书面通

知，申请人确认上述时间的上班已进行补休。本委认为，迪吉公司安排申请人部分休息日上班，并以书面形式通知申请人，申请人按迪吉公司的安排上班，对此并没有提出异议，表明申请人接受并认可迪吉公司的安排。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，用人单位应支付劳动者休息日加班工资的前提为用人单位安排劳动者休息日加班又不能安排其补休。本案中，申请人确认其上述时间的加班已进行补休，故其已不满足迪吉公司需支付其休息日加班工资的请求前提，故此，本委对申请人要求迪吉公司支付其休息日加班工资的请求不予支持。

六、关于提成问题。经查，申请人与迪吉公司对于申请人2022年7月1日至2023年3月31日期间的业务提成金额为2285元不持异议。迪吉公司主张业务提成需相关业务所属合同约定服务事项已全部完成，方达到发放条件，而申请人本案请求的提成金额所属业务尚未完成，故不符合可发放提成的条件。申请人则主张其本案的提成已全部达到发放条件，该些业务只需客户付款即完成，不存在退款，服务已完成。本委认为，提成属于工资的组成部分，应按双方当事人的约定或认可的规章制度予以核算，迪吉公司作为薪酬制度的设定方及业务数据、进度资料持有者，其单位在举证提成计发标准、条件及相关业务完成情况方面享有绝对优势，然而迪吉公司在本案中一方面未提供双方关于提成约定的标准、条件、制度，以致未能厘清双

方约定的提成计发条件，另一方面迪吉公司没有举证有关业务数据，无法反映申请人的业务进展情况，基于前述两点理由，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，迪吉公司应承担举证不能的不利后果。综上，迪吉公司不发放申请人提成的抗辩理由不成立，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，迪吉公司应支付申请人2022年7月1日至2023年3月31日提成2285元。

七、关于产假工资问题。申请人主张其在2021年12月8日至2022年6月12日休产假及奖励假，迪吉公司仅按2300元的标准支付产假、奖励假的工资，在扣除“五险一金”后，迪吉公司已支付产假工资11325.19元，之后补发了生育津贴8491.39元，其收到产假及奖励假工资共计19816.58元，迪吉公司应按其月工资9000元予以补发差额。申请人举证了通知及工资发放表予以证明其上述主张。其中通知载明申请人被通知自2021年12月8日开始回家待产，在不影响本人休息的情况下，可家中线上办公；工资发放表载明2021年12月18日至12月31日公司实发薪资1000元、2022年1月至2022年5月公司实发薪资1793.22元/月，2022年6月1日至6月13日的工资1359.09元，生育津贴19816.58元，公司实发薪资11325.19元，补回津贴8491.39元。迪吉公司对申请人前述证据不予认可，并主张申请人在2021年12月8日至12月17日为居家办公，2021年12月18日至2022年6月13日为产假，其单位已

支付申请人 2021 年 12 月工资 6086.95 元、2022 年 1 月至 2022 年 5 月工资 1793.22 元/月、2022 年 6 月工资 5295.5 元，该期间有为申请人正常缴纳社会保险，之后向申请人补发了生育津贴 8491.39 元，其单位已足额支付申请人产假期间的工资。申请人称其于 2022 年 6 月 12 日结束产假，2022 年 6 月 13 日休年休假一天，于 2022 年 6 月 14 日上班。另查，申请人于 2021 年 12 月 18 日顺产一孩。本委认为，第一，双方对于申请人的产假、奖励假期间有争议，结合查明及当事人举证可知，申请人据以主张产假工资差额的工资发放表载明的产假期间与迪吉公司主张产假期间相吻合，另外，结合申请人的生产情况，根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，申请人依法享有产假 98 天和奖励假 80 天共计 178 天，经计算 2021 年 12 月 18 日至 2022 年 6 月 13 日恰为 178 天，与申请人依法应享受的假期吻合。基于上述理由，本委采纳迪吉公司主张的产假（含奖励假）期间。第二，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条、第四十八条的规定，迪吉公司应举证证明申请人产假、奖励假的工资明细，现迪吉公司未就此举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的产假工资支付标准。综上，根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十七条，《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条的规定，迪吉公

司应支付申请人2021年12月18日至2022年6月12日的产假（含奖励假）工资差额30703.61元 $[(9000\text{元} \times 0.45\text{个月} + 9000\text{元} \times 5\text{个月} + 9000\text{元} \times 0.4\text{个月}) - (2300\text{元} \times 0.45\text{个月} + 2300\text{元} \times 5\text{个月} + 2300\text{元} \times 0.4\text{个月}) - 8491.39\text{元}]$ 。对申请人要求其他时间产假工资的请求，本委则不予支持。

八、关于赔偿金问题。申请人主张迪吉公司在2023年5月9日发现其在朋友圈发了一条动态，认为其存在做私单的行为，通知其次日办理离职手续，并且已告知人事人员该事件，后人事人员与申请人进行赔偿方案的沟通，但双方未能达成一致，申请人于2023年5月18日办理最后交接手续，当天申请了2023年5月19日至5月24日休年假，5月19日迪吉公司将申请人移出系统、工作群，迪吉公司的行为属于违法解除。申请人举证了微信聊天记录、录音及文字内容、交接清单；其中申请人与微信用户“董事长-彭某某”的微信聊天记录显示“董事长-彭某某”于2023年5月9日晚上向申请人发出了一截图，并发出“你怎么还在做业绩？”“自己收私单”的内容，申请人回复“一个老师开事务所的，知道我以前做这个，租我朋友圈”，之后“董事长-彭某某”发出“那你就是做私单”“明天去人事离职”，申请人回复“好”，2023年5月10日上午，“董事长-彭某某”向申请人发出“你去找人事吧，我跟陈总说了”并引用了上述“明天去人事离职”的内容；另一组微信聊天记录的内容为申请人与“印心人事-李某某”的沟通内容，显示申请人

问对方为何还未支付申请人 2023 年 5 月份的工资，“印心人事-李某某”回复“5 月份的工资是还没有给你发，你在 5 月 18 日填写了离职申请表，离职时间是 5 月 24 日，离职的流程还没有走完，负责办理离职的同事凭完整资料进行核算薪资，因你手续不完善，所以无法给你结算，6 月 12 日有给你发了通知要求你回来把手续办理完整的”等内容；录音文字内容显示申请人与彭某某于 2023 年 5 月 15 日的沟通，主要为申请人询问彭某某其让申请人办理离职，工作交接及赔偿事宜与何人沟通，彭某某告知申请人工作交接给财务人员，赔偿与人事人员谈；另一则录音文字内容显示申请人与李某某于 2023 年 5 月 16 日的沟通，主要为申请人告知李某某，彭某某已将其辞职，属于非法解除，依法应支付 2N 赔偿等，李某某回复希望双方能好聚好散，申请人提出的方案其会反馈给公司；交接清单显示申请人分别于 2023 年 5 月 15 日、5 月 18 日进行了工作交接。迪吉公司对上述微信聊天记录、录音的真实性予以确认，对交接清单则以无原件为由表示无法确认真实性。迪吉公司主张，申请人在原有业务停止多月后仍在其朋友圈发布业务广告，导致其单位误会申请人存在违反公司规定、私自接单的行为，经沟通、了解情况后，其单位已于 2023 年 5 月 17 日向申请人送达《通知》，告知申请人不再追究该事件，申请人回复“好”，此后申请人正常返岗、休假，其单位不存在非法辞退申请人的行为，其单位要求申请人继续履行劳动合同，反而是申请人在假期结

束后拒不返岗。迪吉公司举证了聊天记录、通知、返岗通知书、督促回岗通知书。其中聊天记录显示迪吉公司于2023年5月17日向申请人发送了通知，通知的主要内容为5月9日申请人在朋友圈发布了非其单位的业务信息，彭总认定申请人存在对外接私单的情况，经沟通了解申请人没有参与该业务过程，不存在接私单的情况，除此之外，还可利用该业务信息间接维护其单位原有客户的关系，打消客户的疑虑，该事已得到彭总谅解，公司不再追究此事，希望申请人引以为戒，遵守公司规定等，申请人回复“好”；另一份聊天记录显示迪吉公司于2023年5月31日告知申请人其2023年5月25日理应回公司报到销假，申请人回复“你们已经辞退我了”，对方提出“周一与你联系，根据你回复，我再次与你说明：5月18日那你将离职申请表交过来我们部门的时候，我有和你说明，要走完流程：本人填表，部门领导审批签名同意生效才过来我们部门的，而不是你自认为怎么样就怎么样”，申请人回复“想说我旷工？不可能”等；返岗通知书、督促回岗通知书显示迪吉公司先后于2023年6月3日、6月8日催促申请人返岗。申请人对前述证据的真实性予以确认，但称迪吉公司已于2023年5月9日通知其办离职手续，属于违法解除，其并不同意与迪吉公司继续履行劳动合同。另查，申请人2022年7月至2023年4月期间的实发工资分别为8848.08元、8484.08元、8484.08元、8484.08元、6407.16元、8522.18元、8848.21元、7764.88元、8827.81元、8514.4

元；申请人2022年7月至11月社会保险个人缴费为519.52元/月、12月为477.84元、2023年1月、2月为485.12元/月、2023年3月至4月为485.52元/月。再查，申请人主张其2022年6月工资分两笔支付，分别为4377.8元和3292.22元，还有提成1902.73元，迪吉公司则称申请人2022年6月的工资应为1902.73元和3292.22元，提成应为4377.8元。本委认为，用人单位提出解除劳动合同对劳动者而言系履行过中最严厉的处置方式，该权利的行使应当谨慎。另外，劳动合同解除权属于形成权，只要一方当事人作出的意思表示到达对方即生效。本案申请人主张迪吉公司违法解除劳动合同，迪吉公司则主张其单位不存在违法解除的行为。此争议的诱因系彭某某于2023年5月9日怀疑申请人存在接私单的行为，通知申请人办理离职。由查明及证据可知，申请人自2023年5月9日起多次收到要求其到人事处办离职手续的通知，人事人员亦与申请人进行沟通，沟通期间人事人员对申请人提出其已被辞退的说法并不否认，并与申请人沟通解除补偿方案，由此可以认定迪吉公司辞退申请人的事实存在。迪吉公司虽解释称申请人接私单系误会，双方已就此解释清楚，申请人亦如常上班、休假，但申请人已收到迪吉公司要求解除劳动合同的意思表示，迪吉公司行使的解除权已生效，申请人亦举证交接清单证明已办理交接手续，虽然申请人未提供原件核对，但一般情况下，交接清单由用人单位掌握，申请人未有原件亦属正常情况，故申请人虽在2023年

5月9日后仍有上班及休假，但其仅系完成解除劳动合同后的工作交接工作及清结在职期间的假期，此情形并不能改变此前迪吉公司行使的解除权。如迪吉公司自述，经查证有关申请人接私单的事件属于误会，申请人并不存在该行为，即迪吉公司据以解除劳动合同的理由并不成立，故迪吉公司的解除决定缺乏事实基础，属于违法解除。如上所述，申请人与迪吉公司签订劳动合同系由骏宝公司安排，故此属于非因申请人原因从原用人单位安排到新用人单位工作，故申请人在骏宝公司的工作年限应合并计算到迪吉公司处的工作年限。双方对于申请人2022年6月的提成有争议，而根据《广东省工资支付条例》第十七条、第四十八条的规定，迪吉公司未举证证明申请人2022年6月的工资明细，迪吉公司应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的提成金额。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条及参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条的规定，迪吉公司应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金45995.59元[(9000元+9000元+8848.08元+8484.08元+8484.08元+8484.08元+6407.16元+8522.18元+8848.21元+7764.88元+8827.81元+8514.4元+519.52元/月×5个月+477.84元+485.12元/月×2个月+485.52元/月×2个月+2285元+1902.73元)÷12个月×2.5个月×2倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条、第二十五条、第四十八条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十七条，《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条，《广东省人力资源和社会保障厅广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》第五条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，广州迪吉人力资源服务有限公司一次性支付申请人2023年5月1日至2023年5月24日的工资6094.31元；

二、在本裁决生效之日起三日内，广州迪吉人力资源服务有限公司一次性支付申请人2022年7月1日至2023年3月31日提成2285元；

三、在本裁决生效之日起三日内，广州迪吉人力资源服务有限公司一次性支付申请人2021年12月18日至2022年6月12日的产假（含奖励假）工资差额30703.61元；

四、在本裁决生效之日起三日内，广州迪吉人力资源服务有限公司一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金45995.59元；

五、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年八月二十二日

书 记 员 李政辉