

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〕1357号

申请人：周丹，女，汉族，1998年5月23日出生，住址：广东省惠东县。

被申请人：广州市南蓄服装科技有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街4号2305、2306、2307、2308房。

法定代表人：周燕会。

申请人周丹与被申请人广州市南蓄服装科技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。申请人周丹和被申请人的法定代表人周燕会到庭参加庭审。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2月9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24日至2022年12月11日居家办公工资3168元；二、被申请人支付申请人2022年12月12日至2023年2月2日居家办公工资7000元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济赔偿22000元；四、被

申请人开具离职证明。

被申请人辩称：申请人没有提交与我单位的劳动合同，仅提交了聊天记录，该些聊天记录有可能是伪造的证据，举证力度不足，不足以证明双方存在劳动关系，申请人也没有提供相关考勤证据拟证明其主张的期间有工作。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人在被申请人处担任淘宝客服，每周工作六天，工资构成为基本工资 2500 元/月，另有餐补 12 元/餐、房补 300 元/月、值班费 500 元/月和绩效，其中绩效不固定。因受疫情影响，被申请人安排申请人 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 12 月 11 日居家办公，被申请人于 2022 年 12 月 22 日向申请人支付了上述期间的生活费 2728 元（剔除社保个人部分 515.92 元）。庭审中，申请人主张被申请人从 2022 年 12 月 12 日至 2023 年 2 月 2 日仍然安排其居家办公，该期间双方约定的月工资标准约为 3000 元，但被申请人未足额支付上述期间的工资，故要求被申请人进行补发，其最后工作至 2023 年 2 月 2 日后离职。申请人举证了与微信名为“J***”的微信聊天记录拟证明被申请人自从 2022 年 12 月 12 日起安排其居家办公的情况，申请人称该微信持有人为被申请人服装部主管小敏，该微信聊天记录显示对方于 2022 年 12 月 14 日通知申请人接客服、做报表，2022 年 12 月 19 日询问申请人是否同

意居家办公，但薪资会有所调整，2022年12月20日告知申请人在家办公薪资约为3000元等内容。被申请人确认“J***”为其单位服装部主管小敏，但其单位对申请人与小敏微信聊天记录的真实性和真实性不予认可，因该微信聊天记录不是申请人与其单位法定代表人周燕会的微信聊天记录。另查，申请人提交的经被申请人确认的与周燕会的微信聊天记录及“南蓄电商事业部”微信群聊天记录显示，申请人2022年10月24日至2022年12月11日期间居家办公33天，该期间的工作主要负责整理数据、售前售后客服接待等工作和2022年12月12日至2023年2月1日在该群内发送报表、销售商品等数据的情况以及周燕会于2023年1月7日告知申请人“这段时间属于疫情封控……你在家办公的时间是按我们正常开工的时间起算12月12号起”等内容。本委认为，从申请人提供的与服装部主管小敏的微信聊天记录可以看出，被申请人2022年12月12日之后仍然有安排申请人工作，并且双方已经就居家办公的时间、薪酬标准达成共识。虽被申请人否认申请人该项证据的真实性，但并未提供证据予以反驳，且从周燕会与申请人于2023年1月7日的微信聊天记录亦可以佐证其单位从2022年12月12日起安排申请人居家办公的事实，故本委对申请人主张2022年12月12日至2023年2月2日属于居家办公期间，予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依

法及时足额支付申请人 2022 年 12 月 12 日至 2023 年 2 月 2 日期间的工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委酌按 3000 元/月的标准认定为申请人该期间的月工资标准。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 12 月 12 日至 2023 年 2 月 2 日工资 5040 元（3000 元 × 0.61 个月 + 3000 元 + 3000 元 × 0.07 个月）以及 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 12 月 11 日工资差额 812.58 元 [（2500 元 + 300 元 + 500 元） ÷ （21.75 天 + 4 天 × 200%） × 33 天 + 12 元 × 33 天 - （2728 元 + 515.92 元）]。

二、关于赔偿金、离职证明问题。申请人主张其入职时间为 2021 年 7 月 1 日，被申请人于 2023 年 2 月 2 日无故将其辞退，故其据此要求被申请人支付赔偿金。申请人提供了与周燕会的微信聊天记录拟证明其上述主张，该微信聊天记录显示对方于 2023 年 2 月 2 日向申请人发送“周丹，2022 年中大市场复工，你一直未正常到公司上班（居家办公一事你从来没有向我申请过），而且于 2023 年春节前申请了劳动仲裁，应属于旷工自动离职……”等内容。被申请人对申请人提供的微信聊天记录予以确认，但主张申请人的离职时间为 2022 年 12 月 12 日，离职原因为申请人自 2022 年 12 月 12 日起未再到其单位上班视为自动离职。另查，申请人 2022 年 3 月至 2022 年 10 月工资发放情况依次为：5027 元、5003 元、5003 元、5203 元、5227 元、5227 元、4127 元、3208 元，社保个人部分缴费金额为 515.92 元/月。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，职工名册属于被申请人掌握管理的证据，被申请人应当提交职工名册予以证明双方建立劳动关系的起始时间，现被申请人未能举证职工名册予以证明，应承担不利后果，故本委对申请人主张的入职时间予以采纳。另，《中华人民共和国劳动合同法》中规定解除劳动合同关系的方式有3种，即劳动者单方解除、用人单位单方解除以及双方协商解除，并不存在自动解除的规定。而且，结合本委上述查明之事实和证据可知，申请人2022年12月12日至2023年2月2日期间属于居家办公，该期间的居家办公系经双方协商一致而实现，不属于旷工。再者，即使申请人存在旷工的行为，但实际上申请人从未对被申请人作出过辞职的意思表示，故被申请人视为申请人自动离职没有事实和法律依据。因此，本案双方的劳动合同关系因被申请人作出视为申请人自动离职的处理决定而解除，该解除情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定用人单位可以解除劳动合同的情形，故被申请人属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》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赔偿金14060.39元（5027元+5003元+5003元+5203元+5227元+5227元+4127元+3208元+2728元+812.58元+5040元-3000元×0.07个月+515.92元×10个月）÷11个月×1.5个月×200%。又，根据《中华人民共和国劳动合

同法》第五十条之规定，出具解除或者终止劳动合同的证明系用人单位的法定义务，故无论双方当事人对劳动关系解除事由系否存在争议，以及对劳动关系存续期间相关事宜系否存在纠纷，均不能成为用人单位在双方劳动关系解除后，拒不出具该离职证明之合法抗辩事由。因此，被申请人应当按照《中华人民共和国合同法实施条例》第二十四条规定的内容，履行向申请人出具解除劳动关系证明的义务。

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》第七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条、第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，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 12 月 12 日至 2023 年 2 月 2 日工资 5040 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 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 12 月 11 日工资差额 812.58 元；

三、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赔偿金 14060.39 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人按照《中华人民共和国合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明;

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年五月二十五日

书 记 员 陈 昕 怡