

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕3261-1 号

申请人：郑清曼，女，汉族，1994 年 7 月 16 日出生，住址：广东省揭西县。

被申请人：广州吾能学网络科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 1331 号 226 房自编 A207-2 室。

法定代表人：张虹。

委托代理人：张敏明，男，该单位员工。

申请人郑清曼与被申请人广州吾能学网络科技有限公司关于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。申请人郑清曼和被申请人的委托代理人张敏明到庭参加诉讼。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 6 月 16 日向本委申请仲裁，于 2023 年 7 月 11 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 19 日工资 2200.6 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023

年3月31日未及时足额发放的工资603元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿9000元；四、被申请人支付申请人未出具离职证明造成的损失12828元；五、被申请人支付申请人社保账号异常而无法领取失业金4140元，并为申请人补缴2023年6月医疗保险；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金18000元。申请人本案共提出七项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人因未正常办理离职手续且突然自离未及时告知，造成4月工资无法发放。申请人于2023年4月19日下班后直接未与任何人沟通，在次日通过微信向我单位发送被迫解除劳动合同通知书后未再上班。我单位人员因在分公司出差，且工作繁忙，未能及时接收上述通知书，亦无收到纸质版通知书，但同意申请人主张的工资申请，具体金额需扣除绩效工资366.96元及个人社会保险费485.12元，最终工资应为1348.52元。二、申请人主张的工资差额为绩效考核工资。我单位发送的offer明确表明工资包含绩效工资，且有完善的绩效考核方案和绩效考核程序。申请人主张的工资差额系因其被考核期间消极怠工造成的工资减少。三、申请人入职后执行五天八小时工作制，试用期开始购买社会保险。后因我单位业务从2022年10月开始受疫情影响严重，发展受阻，申请缓缴社会保险费，但每月均进行社会保险申报。如员工提出离职，均在离职前缴清社会保险费。因未及时缴纳社会保险费造成的

医保损失，我单位按照相应标准予以报销。四、申请人主张未出具离职证明造成的损失无法律依据。五、申请人虽自离，但根据我单位程序，在一个月后方确认申请人自离并告知公司，故一直缴纳社会保险费至2023年5月。不同意申请人主张缴纳2023年6月医疗保险的请求，无法律依据规定需为申请人缴纳该月社会保险费。六、我单位不认同申请人系被迫解除劳动合同，其离职时并无配合办理离职交接手续，我单位亦无解除申请人劳动关系，故不同意申请人主张的赔偿金仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年4月工资问题。申请人主张其于2022年3月8日入职，最后工作至2023年4月19日，被申请人未向其支付2023年4月工资2200.6元。被申请人确认申请人主张的最后工作日，但辩称申请人陈述的月工资数额应扣除当月绩效工资366.96元，以及2023年5月个人应缴纳的社会保险费485.12元。被申请人提供绩效实施公告、绩效考核制度、工作绩效沟通记录以及绩效考核表拟证明申请人消极怠工、绩效考核不理想。经查，被申请人给予申请人2023年4月绩效考核1.2分。申请人对此考核结果不予认可，且表示其在2023年5月已离职，被申请人未经其同意代缴5月社会保险费并无依据。本委认为，其一，社会保险费的缴纳系建立在用人单位与劳动者存在劳动关系的基础上，由用人单位依法履行为劳动者代扣

代缴社会保险费的法定义务之具体体现，故社会保险费应以劳资双方存在劳动关系为前提。但本案中，申、被双方劳动关系在 2023 年 5 月已不再存续，被申请人不具有为申请人代缴社会保险费的必备条件和客观依据，故其在 2023 年 5 月为申请人缴纳社会保险费，应视为系基于自身意愿而行使的单方行为，并非经双方协商一致而达成的合意，亦非履行用人单位法定义务的具体要求，因此，被申请人该单方缴纳社会保险费的行为及所产生的费用支付责任，应由其自行承担。其二，被申请人虽提供工作绩效沟通记录等证据拟证明申请人存在消极怠工等情形，但本案查明的现有证据无法对绩效考核结果作出直接且充分的证明，即被申请人给予申请人 1.2 分的考核分数，所对应的工作表现、评价标准、考核依据和流程，均无法从本案证据中形成完整有效的证据链予以证明。因此，在未有细化和量化的考核标准，以及具体工作表现和行为操守作为 2023 年 4 月考核分数参考要素的情况下，仅凭被申请人单方确定的绩效考核表，不足以有效证明绩效考核分数的充分性及合法性。综上，本委认为被申请人扣发申请人 2023 年 4 月工资的理由缺乏依据，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委对此不予采纳。因此，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 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 19 日工资 2200.6 元。

二、关于 2023 年 2 月至 2023 年 3 月工资问题。申请人主张被申请人在其 2023 年 2 月和 2023 年 3 月工资中分别扣除绩效工资 279.18 元及 324 元，其曾就扣除工资及考核方式向被申请人提出异议。被申请人确认扣除申请人上述月份绩效工资的事实，但提供 2023 年 2 月和 2023 年 3 月绩效考核表拟证明申请人考核分数分别为 53.47 分和 46 分。经查，被申请人提供的绩效考核制度第（十）“考核流程”规定“根据员工的 KPI 及任务制得分，获得绩效考核分数。员工签字后，交领导汇总后交人力行政部”。本委认为，如前所述，被申请人未提供充分有效的证据证明申请人 2023 年 2 月和 2023 年 3 月具体的工作表现，亦缺乏具体工作表现所对应的绩效考核得分，故缺少绩效考核分数与工作具体行为之间相互匹配和相互对应的参考依据，故无法印证和考量申请人以上月份绩效考核分数与客观事实相符。即便被申请人提供工作绩效沟通记录拟证明申请人消极怠工，但沟通记录仅系双方在工作过程中相互表达各自意见和观点的证据，不能因此而当然证实申请人的实际工作数量和质量。同时，被申请人制定的绩效考核制度明确规定，考核流程包括“员工签字”环节，但被申请人并无提供申请人对 2023 年 2 月和 2023 年 3 月绩效考核结果签字确认的记录，故其据以扣除申请人以上月份绩效工资的行为依据不足。综上，本委对被申请人扣发申请人 2023 年 2 月和 2023 年 3 月绩效工资的行为不予认可。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 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日工资差额 603 元。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人向被申请人送达的《被迫解除劳动合同通知书》载明的解除理由包括 2022 年 10 月至 2023 年 2 月未依法缴纳社会保险费、未及时足额支付劳动报酬及恶意降薪。申请人主张离职前月平均工资为 6132.49 元；被申请人主张申请人离职前月平均实发工资为 5383.2 元。本委认为，依查明的事实可知，被申请人存在未足额支付申请人在职期间工资之情形，故申请人据以解除劳动关系的理由具有事实基础和客观依据，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。另，被申请人未提供证据对申请人离职前月平均应发工资予以证明，故无法对申请人主张的工资数额予以反驳，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》第四十八条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 9198.74 元（6132.49 元×1.5 个月）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于未出具离职证明损失问题。申请人主张其离职后曾有其他用人单位向其发出录用通知函，但因被申请人未向其出具离职证明，导致其无法入职其他单位，加之被申请人发布

的离职公告内容虚假，损害其名誉，故其要求被申请人赔偿其损失。被申请人对申请人该项主张不予认可。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的权利所依据的事实负有首要的举证证明责任。本案中，申请人既主张因被申请人未向其出具离职证明而造成损失，则应首先提供证据证明其他用人单位明确因其未能提供离职证明而拒绝招聘其入职的事实，即有无离职证明系决定其能否入职新用人单位的关键因素，其未能提供离职证明系导致其他用人单位拒绝招录的主要原因。但申请人并未提供充分有效的证据对以上首要待证事实加以证明，故无法证实其他用人单位确实因其未提供离职证明而拒绝与其建立劳动关系。另，申请人所主张的损失金额并无相应证据加以证明，无法证实该损失事实客观存在，加之本案未有任何证据证明未出具离职证明与该损失事实存在因果关系，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

五、关于失业保险金损失和补缴医疗保险问题。申请人主张被申请人在2023年5月仍为其参加社会保险，而此时其已失业一个月，导致其无法享受失业保险待遇。经查，申请人提供的短信和网页截图显示失业保险金申领“审核不通过”，原因系其处于“参保缴费”状态。本委认为，依查明的事实可知，被申请人在与申请人建立劳动关系期间，存在为申请人缴纳社会

保险费的情形，故申请人满足《广东省失业保险条例》第十五条规定的领取失业保险金的缴费期限要求。而从本案查明的事实可知，申请人未能领取失业保险金的原因，系其在申领失业保险金时仍处于参保缴费的状态，并非被申请人未依法履行为其缴纳失业保险费；加之申请人当时未能申领失业保险金的原因亦不符合《广东省失业保险条例》第四十二条规定的情形。因此，申请人要求被申请人赔偿无法领取失业保险金损失缺乏法律依据，本委对此不予支持。另，申请人要求被申请人为其补缴社会保险费的仲裁请求，不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议受理范围，本委对此不予调处。

六、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人对其进行长期职场霸凌，对其身心造成伤害；2023年3月，被申请人口头对其发出辞退通知，起初表示同意按照法律规定进行赔偿，但嗣后反悔，且不愿意解决社会保险的问题。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，“张敏明”向其表示“给你个建议，你找没找到下家？找到下家，建议你直接年前离职”；申请人在3月13日询问对方“辞退我的赔偿方案出来了没有”，对方回复“我这边有的权限是可以给你1个月，如果您这边无异议，我这边可以安排”。本委认为，申请人虽主张被申请人曾以口头方式向其发出辞退通知，但其并未提供充分证据对此予以证明。根据本案查明的现有证据显示，“张敏明”曾给予申请人年前离职的

建议，即便“张敏明”系代表被申请人作出该意思表示，此亦仅为“建议”，而非“决定”，二者具有本质上的根本区别。前者属于供参考和选择性质的意见，后者属于具有生效性质的决策。因此，对方给予申请人“建议”，实则系将选择权及决定权交由申请人，离职与否取决于申请人的自主决定，由此无法得出被申请人存在主动解除与申请人劳动关系的行为。至于事后双方就赔偿方案进行沟通，此仅能证明双方存在就赔偿方案进行协商的过程，然劳动关系的事实解除，须以一方当事人主动提出解除动议或行使解除权为必要和前提，并不能以协商赔偿方案而反推双方劳动关系已发生解除的客观事实，故本案证据无法证明被申请人存在违法解除与申请人劳动关系的行为。且依本案查明的事实可知，申请人已主动向被申请人发送《被迫解除劳动合同通知书》，据此，本委认定双方劳动关系的解除，系因申请人主动向被申请人提出解除动议而实现。综上，申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条之规定，本委对此不予支持。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕3261-2号仲裁裁决书。

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

国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条、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》第二条、第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省失业保险条例》第十五条、第四十二条之规定，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2023年4月1日至2023年4月19日工资2200.6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2023年2月1日至2023年3月31日工资差额603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解除劳动关系经济补偿9000元；

四、驳回申请人关于未出具离职证明造成的损失、无法领取失业保险金、补缴医疗保险费和违法解除劳动合同赔偿金之仲裁请求。

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。

行。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年八月二十一日

书 记 员 刘轶博