

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〕4732 号

申请人：李扬威，男，汉族，1991 年 8 月 21 日出生，住址：湖北省监利县。

被申请人：广州市柏晟服饰有限公司，住所：广州市海珠区敦和路 171 号 A11 栋 605 房。

法定代表人：刘志国。

委托代理人：师亿彩，女，该单位员工。

申请人李扬威与被申请人广州市柏晟服饰有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李扬威和被申请人的委托代理人师亿彩到庭参加诉讼。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 9 月 18 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 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 14 日工资及业绩提成 9000 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 12000 元；三、确认申请人与被申请

人 2023 年 2 月 23 日至 2023 年 9 月 14 日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人在 2023 年 8 月仅出勤 16 天，加班 5 小时，请假 3 天，旷工累计 7 天，还需扣减社会保险个人缴纳部分，工资只剩 1538.17 元。申请人 2023 年 9 月出勤 6 天，请假 3 天，旷工 3 天，扣减社会保险个人缴纳部分后，工资只剩 613.03 元。二、因申请人多次旷工，严重影响我单位的管理，多次沟通无果后，我单位让另一员工于 2023 年 9 月 13 日与申请人沟通让出部分客户。且我单位暂时让申请人退出工作群系因申请人发出不适合在工作群内发布的内容。我单位并未辞退申请人，故申请人要求我单位支付经济补偿，无事实依据。三、我单位确认与申请人从 2023 年 2 月 23 日至 2023 年 9 月 14 日存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于 2023 年 2 月 23 日入职，岗位为外贸业务员，工资标准为 5000 元/月，另有社保补贴 1000 元/月，每周工作 6 天，每天工作 9 小时，双方有签署书面的劳动合同，最后工作至 2023 年 9 月 14 日。申请人提供双方签署的劳动合同及工资转账记录拟证明双方劳动关系。被申请人确认上述证据的真实性，确认其单位与申请人从 2023 年 2 月 23 日至 2023 年 9 月 14 日期间存在劳动关系。本委认为，首先，申、被双方对于双方之间存在劳动关

系之事实予以确认，且双方已签署劳动合同，故申、被双方在主观上存在建立劳动关系的用工合意。其次，根据现查明事实可知，申、被双方在客观上也存在履行劳动关系项下权利及义务之事实。综上，本委确认申请人与被申请人自2023年2月23日至2023年9月14日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申、被双方确认被申请人未支付申请人2023年8月1日至2023年9月14日期间的工资，被申请人未为申请人缴纳社会保险费及住房公积金。申请人主张其于2023年8月4日及2023年8月24日均迟到55分钟，2023年8月5日（周六）因被申请人组织团建，故其未进行打卡考勤，其于2023年8月8日、2023年8月11日上午各旷工半天，于2023年8月16日至2023年8月19日（合计4天）系因其与被申请人存在争议，故其未请事假及未上班，于2023年8月22日、2023年8月29日、2023年8月31日、2023年9月2日及2023年9月7日至2023年9月12日均为事假合计6天，其在2023年9月14日上班一天。被申请人确认申请人所主张的考勤情况。本委认为，被申请人确认其单位未履行工资支付义务。根据被申请人确认申请人在2023年8月1日至2022年8月31日期间的考勤情况可核算出，申请人迟到110分钟，旷工1天，事假7天。加之，根据申请人自述可知其在2023年8月16日至2023年8月19日因其与被申请人存在争议，故其未请事假及未上班。即申请人在未能按要求有效提供劳动的情形

下，仍要求被申请人支付劳动报酬，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则，故申请人要求被申请人支付2023年8月16日至2023年8月19日期间工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至2023年8月31日工资3790.85元 $[(5000\text{元}+1000\text{元})\div 29.75\text{天}\times(14\text{天}+3\text{天}\times 200\%)-(5000\text{元}+1000\text{元})\div 29.75\text{天}\div 9\text{小时}\div 60\text{分钟}\times 110\text{分钟}-(5000\text{元}+1000\text{元})\div 29.75\text{天}\times 1\text{天}]$ ；被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年9月14日工资1210.08元 $[(5000\text{元}+1000\text{元})\div 29.75\text{天}\times 6\text{天}]$ 。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人员工“姚姚”于2023年9月13日通过口头通知其解除劳动合同的决定，并告知因被申请人决定留任另外两位较资深的业务员，故需其与穗海劳人仲案字〔2023〕4733号案件申请人雷**一起离职。申请人提供其与“max”（“姚姚”）的微信聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，“max”于9月14日上午9:47告知申请人，其将为申请人向老板协商于当日结清申请人的工资，且不排除申请人请假的部分及提成；申请人回复称其将与亿总沟通及确认，对方无需参与。被申请人确认该聊天记录的真实性，但否认其单位曾作出解除劳动合同的决定，其单位仅系因申请人长期存在旷工及迟到的情形，导致其单位有客户需退款，故

其单位要求申请人将客户转给其他同事负责。被申请人另主张其单位仅授权运营同事“姚姚”代管理外贸部的部分事务，但并未授权“姚姚”通知申请人离职。经查，根据穗海劳人仲案字〔2023〕4733号申请人雷**提供的其与“max”（“姚姚”）微信聊天记录原始载体显示，“max”于2023年9月13日询问雷**“要多少赔偿我跟你去谈”，雷**回复：“谢谢你了姚姚，你帮忙吧原话传达就好了，让亿总自己来说吧，大家和平解决好聚好散……”对方回应如果亿总可以自己谈就不会让他和雷**及申请人谈了，并将申请人的工资结算方案告知雷**；雷**于2023年9月13日让对方询问亿总想如何赔偿。被申请人对上述微信聊天记录的真实性不予认可。另查，被申请人提供其单位代理人师亿彩与申请人的微信聊天记录显示，师亿彩于2023年9月14日下午17时05分告知因申请人如其能好好工作，其单位为什么要劝退你？其单位没有无故辞退申请人。再查，申、被双方确认申请人2023年3月至2023年7月工资数额分别为5000元、5849.4元、5776.1元、5763元、6384.2元。本委认为，首先，被申请人虽不认可穗海劳人仲案字〔2023〕4733号案件申请人雷**提供的微信聊天记录的真实性，但雷**已提供证据原始载体予以核实，而被申请人未能提供有效证据对该证据原始载体呈现的内容真实性加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳雷**所提供的微信聊天记录。申请人提供的微信聊天记录虽未能直接体现被申请人曾向其作出

解除劳动合同的意思表示，但该聊天记录均存在工资结算的相关内容，且结合另案申请人雷**提供的微信聊天记录上下文意可知，“max”（“姚姚”）系与申请人及雷**同时沟通解除劳动合同赔偿及工资结算方案。鉴于申请人提供的微信聊天记录中呈现的事实与雷**所提交证据载述的证据相吻合，且因被申请人未提供任何证据对此予以反驳，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，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。加之，被申请人提供的微信聊天记录的内容可知，其单位仅否认其单位系无故辞退，但并未否认其单位曾作出劝退申请人之事实。其次，被申请人虽主张其单位仅授权员工“姚姚”代管理外贸部的部分事务，未授权员工“姚姚”向申请人作出解除劳动合同的决定，但被申请人未能提供证据证明其单位授权“姚姚”代管的权限范围，故无法排除“姚姚”所作出的行为系基于被申请人赋予的职权而作出的。因此，本委认为申请人已提供表面证据以证明被申请人曾向其作出解除劳动合同的决定，其已尽到自身应尽的初步举证义务，在被申请人对此未能提供反证予以反驳，本委认为被申请人首先作出解除劳动合同动议的事实具有高度可能性，故而采信申请人之主张。即双方劳动合同的解除系因被申请人作出解除决定而生效。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）》第四十四条规定，因用人单位作出的解除决定而产生的劳动争议，用人单位负举证责任。因被申请人未提供证

据证明其单位作出的解除劳动合同的事由系合理合法，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人作出解除劳动合同之决定应属违法。综上，申请人在本案中仅要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿，而赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的经济补偿范畴，为了减少诉累，此应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。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定，被申请人支付申请人劳动合同经济补偿 5023.27 元〔（5000 元+5849.4 元+5776.1 元+5763 元+6384.2 元+1366.94 元）÷6 个月×1 个月〕。

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》第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 23 日至 2023 年 9 月 14 日期间存在劳动关系；

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 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日工资 3790.85 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 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 14 日工资 1210.08 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人劳动合同经济补偿 5023.27 元。

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 陈隽英

二〇二三年十一月十四日

书 记 员 王嘉南