

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〔2024〕167号

申请人：林素丽，女，汉族，1993年11月17日出生，住址：广东省潮州市潮安区。

委托代理人：李浩玲，男，广东观象律师事务所律师。

被申请人：广州市鸿儒贸易有限公司，住所：广州市增城区新塘镇奥园康威二街6号1幢1010房。

法定代表人：洪晓明，该单位总经理。

委托代理人：刘婉霏，女，该单位行政人员。

申请人林素丽与被申请人广州市鸿儒贸易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。申请人林素丽及其委托代理人李浩玲和被申请人的委托代理人刘婉霏到庭参加诉讼。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11月1日向本委申请仲裁，于2023年11月28日申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年10月1日至10月26日工资5241.38元；

二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 6000 元；三、被申请人向申请人开具解除劳动合同证明。

被申请人辩称：一、我单位不存在克扣或拖欠申请人 2023 年 10 月工资的情况，申请人 2023 年 10 月的工资不足以抵扣其给我单位造成的经济损失；二、我单位与申请人是合法解除劳动合同，申请人在职期间多次违反平台规则操作、违反我单位与其劳动合同约定，故意给我单位造成数万元经济损失，且每天只上班 7.5 小时，未达到劳动合同约定的工作时间，我单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款、第三款规定可以解除劳动合同，申请人 2023 年 10 月已写离职申请，属自愿离职，又以领取失业金为借口哄骗我单位开具辞退证明盖章版，我单位未开具，申请人的离职申请未审核通过，2023 年 10 月 27 日起其旷工超 3 天，我单位可以依法解除劳动合同；三、申请人申请离职未按要求提交我单位审核，也未进行工作交接，根据我单位的离职制度，不按要求办理离职手续及工作交接的，我单位不开具相关证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方均确认：申请人 2023 年 7 月 10 日入职被申请人，任亚马逊运营；双方签订了劳动合同，约定每周工作 5 天，不需要考勤，每月 15 日左右发放上月工资，需要签收纸质工资条；双方于 2023 年 10 月 26 日解除劳动关系，

被申请人没有向申请人发放 2023 年 10 月的工资；被申请人已从申请人 2023 年 7 月至 9 月的工资中代扣并代缴了申请人 2023 年 8 月至 10 月的社会保险费。申请人主张：双方约定每月固定工资为 6000 元，其最后工作至 2023 年 10 月 26 日下午；目前被申请人还欠发其 2023 年 10 月工资 5241.38 元。被申请人主张：双方约定每月工资为底薪 2500 元+绩效考核 2500 元（不固定）+补贴 1000 元（根据单位经营情况浮动），申请人最后工作至 2023 年 10 月 26 日上午；其单位要从申请人 2023 年 10 月的工资中扣除申请人因违规操作给其单位造成的经济损失，故申请人不应当领取 2023 年 10 月的工资。申请人提供了《劳动合同》、2023 年 7 月和 8 月的工资条、微信聊天记录、银行流水等证据拟证明其主张。其中，2023 年 7 月和 8 月工资条显示申请人基本工资 2500 元、餐补 450 元、话费补贴 150 元、全勤 200 元、绩效考核工资 2500 元，2023 年 7 月另有交通补贴 200 元、扣款 2329 元后应发工资为 3671 元，2023 年 8 月应发工资为 6000 元；微信聊天记录显示 2023 年 7 月 4 日，申请人问备注名为“鸿儒老板娘刘婉霏”的微信使用人：“底薪是多少呢？”对方回复：“5000 加福利 1000”，申请人继续询问：“福利也是固定的是吗”，对方回复：“嗯嗯，表现优秀可以调薪”，申请人回复：“好的”；2023 年 8 月 14 日，申请人向“鸿儒老板娘刘婉霏”发消息：“霏姐，有这个的明细吗？不太清楚扣了哪些项目”，随后申请人向“鸿儒老板娘刘婉霏”发了一份截图，显示“税前补/扣款

-2329”，对方回复：“你11号上班嘛，扣了前10日的工资，全勤和一天事假工资”“ $6000/31*11+200=2329$ ”“上月只上了20天班哦，不是全月，你看明白吗？”。被申请人对上述证据的真实性均予确认。被申请人提供了店铺管理系统截图、微信聊天记录拟证明申请人违规操作给其单位造成经济损失，但上述证据无法体现被申请人拟证明的情况，申请人对上述证据的真实性亦不确认；被申请人提供了其单位管理制度和员工手册截取的第五章、第六章部分内容以及《劳动合同》，拟证明申请人违反其单位规章制度和双方劳动合同约定的考核标准，其中《劳动合同》比申请人提供的劳动合同多了一张《年月绩效考核评价表》，该表没有显示日期，没有签名、盖章，“被考核人签字”和“考核人”处均为空白。申请人对上述证据的真实性均不予确认，表示其从未见过管理制度和员工手册，其签订劳动合同时并无考核评价表。**本委认为**，首先，双方提供的证据能够证明双方存在劳动关系。其次，申请人提供的证据表明，双方在申请人入职前约定每月固定工资为6000元，在申请人入职后被申请人也系按6000元/月的标准核算申请人的工资，故本委采纳申请人主张的6000元/月的工资标准。再次，被申请人作为用人单位，理应对劳动者的出勤情况、工作规程和工作表现承担举证责任，现被申请人虽主张申请人因违规操作给其单位造成经济损失、申请人最后工作至2023年10月26日上午，但并未举证证明上述情况的存在，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条

的规定承担举证不能的不利后果，本委对被申请人上述主张不予采纳，对申请人关于其最后工作至2023年10月26日下午的主张予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2023年10月工资5241.38元（6000元/月÷21.75天×19天）。

二、关于解除劳动合同赔偿金问题。申、被双方均确认：申请人在职期间的月均工资是6000元。申请人主张：双方约定每天工作7.5小时；其2023年10月26日被被申请人违法辞退。被申请人主张：双方约定每天工作8小时、2023年10月26日双方系协商解除劳动合同。申请人提供了BOSS直聘网页截图、《辞退通知书》等证据拟证明其主张。其中BOSS直聘网页截图显示被申请人招聘亚马逊运营专员时公布的上班时间为7.5小时；《辞退通知书》内容为：“林素丽女士：经公司研究决定，在职期间业绩不达标，给公司造成4万元经济损失。现在按公司有关规定，予以辞退，终止与你的劳动合同关系。现通知你于2023年10月27日不用再回公司。请你接到通知后，于2023年10月27日前到公司办理离职手续。谢谢！”，落款处印有被申请人的名称，落款日期为2023年10月26日，下有“刘婉霏”和“洪晓明”字样签名并加指模。被申请人对上述证据的真实性均予确认，但表示《辞退通知书》只有签名和指纹，没有加盖其单位的公章，因此是没有法律效力的，其单位给申请人发放《辞退通知书》是因为申请人想要领取失业金，私下让其单位发放的，

但同时又确认《辞退通知书》是其单位的真实意思表示，申请人每日只工作 7.5 小时且违规操作给其单位造成经济损失，其单位是依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款、第三款的规定辞退申请人。被申请人提供了微信聊天记录和《劳动合同》，拟证明申请人系自愿离职以及双方劳动合同约定每日工作 8 小时。其中，微信聊天记录显示 2023 年 10 月 26 日，申请人向被申请人发送消息：“请准备好离职证明及辞退通知书盖章版，明天方便的时候过去拿，谢谢”后又发送一份名为“离职”的文档截图，内容为：“本人于 2023 年 7 月 10 日入职广州市鸿儒贸易有限公司担任亚马逊运营。签订一年期合同，试用期 2023 年 7 月 10 日至 2023 年 9 月 10 日。公司方于 2023 年 10 月 25 日下午 6 点之后通知本人因公司业务经营不善原因将本人辞退，通知本人上完 2023 年 10 月 27 日之后便不用来上班。因此本人主张经济补偿 N+1 个月工资”，并附消息：“这是你早上要求写，都有写，要盖章可一同盖章”；《劳动合同》显示双方约定每日工作 8 小时。被申请人表示，申请人向其发送名为“离职”的文档表明申请人是主动离职，申请人要求其单位在《辞退通知书》上盖公章，表明申请人也认可其单位的委托代理人是没有辞退申请人的权利的。申请人对上述证据的真实性均予确认。**本委认为**，首先，被申请人确认《辞退通知书》是其单位的真实意思表示，该通知载明其单位与申请人解除劳动合同的原因为申请人“在职期间业绩不达标，给公司造成 4 万元经济损失”，并未提及申请

人的工作时间违反规章制度，故本委对被申请人关于双方系协商解除劳动合同以及其单位系依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款的规定与申请人解除劳动合同的主张不予采纳。其次，本案被申请人主张其单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第三款的规定与申请人解除劳动合同，但并未举证证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第三款规定的情形，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张亦不予采纳。综上，本案被申请人与申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，被申请人应当支付申请人解除劳动合同的赔偿金6000元（6000元/月×0.5个月×2倍）。

三、关于解除劳动合同证明问题。被申请人确认其单位没有向申请人出具解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当向申请人出具解除劳动合同的证明。

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》第五十条、第八十七条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

一、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10月1日至10月26日工资5241.38元；

二、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合同的赔偿金6000元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人依法向申请人出具解除劳动合同的证明。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年一月五日

书 记 员 林伟仙