

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〕363号

申请人：李惠玉，女，汉族，1998年11月17日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州凯烨服饰有限公司，住所：广州市海珠区三滘村广州大道南东侧1629号之5栋2楼202。

法定代表人：林任川，该单位总经理。

委托代理人：陆宇飞，男，广东勰思律师事务所律师。

委托代理人：梁东晖，男，广东勰思律师事务所律师。

申请人李惠玉与被申请人广州凯烨服饰有限公司关于工资、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。申请人李惠玉和被申请人的委托代理人陆宇飞到庭参加庭审。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11月14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10月整月工资5073元；二、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金5000元；三、

确认申请人与被申请人于 2023 年 10 月 15 日签订的劳动合同于 2023 年 11 月 1 日解除。

被申请人辩称：一、我单位不存在违法辞退申请人，申请人请求违法解除劳动关系的赔偿无法律依据。申请人于 2023 年 9 月 7 日入职我单位，任职客服岗位，入职后双方于 2023 年 9 月 10 日签订劳动合同，约定试用期为一个月，工作期间，申请人难以胜任客服岗位的工作，对基本操作不灵活，双方协商解除劳动合同事宜，未达成一致意见，申请人继续在我单位工作，后我单位通知申请人调岗，申请人不同意，在申请人不能胜任工作的情况下，我单位有权对其进行调岗，也是劳动关系的人身从属性的一种表现，同时双方签订的劳动合同第九条第一款第八项规定，申请人不能胜任工作，经培训或调岗仍不能胜任工作的，我单位有权单方无偿解除劳动合同，申请人拒绝调岗，我单位有权解除劳动关系。综上，申请人要求违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，没有事实依据和法律依据，应当驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动合同解除问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2023 年 9 月 7 日入职被申请人，任职客服，双方实行每周工作 6 天、每天工作 9 小时的工时制度，双方于 2023 年 9 月 10 日签订了劳动合同，双方约定试用期 1 个月，试用期间工资为 4400 元+100 元全勤奖+300 元住宿补贴，转正月工资

为 4400 元+100 元全勤奖+300 元住宿补贴，另有提成，被申请人已支付申请人 2023 年 9 月工资为 3932 元，申请人的最后工作日为 2023 年 10 月 30 日。申请人主张被申请人于 2023 年 10 月 29 日向其提出 2 个选择，一为以后不用来上班，二为接受大幅度降薪，其于次日凌晨回复不同意被申请人的 2 个方案，被申请人于 2023 年 10 月 30 日再次与其协商，但双方未能协商一致，被申请人于当天驱赶其离开办公室，其认为双方劳动合同于 2023 年 10 月 31 日解除。被申请人则主张因申请人不能胜任工作，经过沟通调岗等问题，申请人仍拒绝，故其单位让申请人自行离开办公室，双方劳动合同应于 2023 年 10 月 30 日解除。本委认为，双方对于申请人的最后工作日不持异议，本委对此予以采纳，并据此确认申请人与被申请人于 2023 年 10 月 30 日解除双方之间的劳动合同。

二、关于工资问题。双方确认申请人实行指纹打卡考勤，申请人在 2023 年 10 月未有请假、旷工的情形，被申请人未支付申请人 2023 年 10 月的工资。申请人主张其在 2023 年 10 月 1 日有上班，被申请人承诺按双倍工资计算其当天的工资，故其按 2 倍计算了该天的工资，因其没有提成数据，故按 100 元予以计算其 2023 年应得的提成，其本案请求的工资包含 10 月 1 日上班双倍工资及提成。被申请人主张申请人 2023 年 10 月 1 日未有上班，其单位尚未有提成数据。本委认为，据查明可知，被申请人有对申请人进行考勤管理，即被申请人掌握有申请人

的出勤数据，即被申请人有能力、有条件举证证明申请人的出勤情况，现被申请人未就此举证，故被申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果，本委采纳申请人主张的出勤情况。其次，被申请人作为申请人的工资计发主体，其单位又系申请人完成业绩的受益方，其单位掌握着申请人所有业绩数据，而该业绩数据系提成计算的重要材料，现被申请人未举证有关业绩数据，无法证明申请人主张的提成数额有违事实，故本委采纳申请人的提成金额。最后，申请人自认双方已就2023年10月1日上班的工资计算达成一致，而申请人亦按该约定主张其该天工资，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年10月1日至2023年10月30日的工资（含加班工资）5061.34元 $[(4400\text{元}+100\text{元}+300\text{元})-(4400\text{元}+100\text{元}+300\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 1\text{天}+100\text{元}+(4400\text{元}+100\text{元}+300\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 1\text{天}\times 200\%]$ 。申请人在2023年10月31日未为被申请人提供劳动，故其要求被申请人支付当天工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人违法解除双方之间的劳动合同，被申请人则主张因申请人不能胜任工作，又拒绝调岗，其单位据此解除与申请人之间的劳动合同，属于合法解除。被申请人举证有微信聊天记录、店铺页面截图拟证明

其单位的主张，该些截图显示有客户与被申请人客服人员的沟通及被申请人人员之间的沟通内容。申请人称被申请人提供的证据部分内容并非其接待客户的沟通。申请人还称被申请人虽在2023年10月30日有向其提及不能胜任工作的事情，但其要求被申请人就此提供证据，被申请人并没有提供，被申请人在其离职时从未提供过上述证据的内容，亦未提及因上述内容而将其辞退。本委认为，被申请人虽举证有聊天记录等拟证明申请人不能胜任工作，但其单位未提供充分且直接的证据证明其单位当时确系因上述聊天记录的问题向申请人作出解除劳动合同的决定，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，故本委认为其单位作出的解除决定事实不清、依据不足，无法证明其单位作出的解除决定具有事实依据且符合法律规定，遂本委认定该解除行为应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金5080.98元 $[(3932\text{元} + 5061.34\text{元}) \div 1.77\text{个月} \times 0.5\text{个月} \times 2\text{倍}]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其5000元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

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于2023年10月30日解除双方之间的劳动合同；

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10月1日至2023年10月30日的工资（含加班工资）5061.34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的赔偿金5000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 梁炜珊

二〇二四年一月四日

书 记 员 曾显婷