

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〕3211号

申请人：谢洁梅，女，汉族，1997年4月25日出生，住址：广西梧州市龙圩区。

委托代理人：李红卫，男，广东粤广律师事务所律师。

被申请人：广州市凯拓宝业德伦口腔门诊部有限公司，住所：广州市海珠区宝业路1号-7号（单）301房自编A2号铺。

法定代表人：黄维通，该单位董事兼总裁。

委托代理人：王世静，女，该单位员工。

委托代理人：伍海优，女，该单位员工。

申请人谢洁梅与被申请人广州市凯拓宝业德伦口腔门诊部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。申请人谢洁梅及其委托代理人李红卫和被申请人的委托代理人王世静，伍海优到庭参加诉讼。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12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违法解除劳动关系的赔偿金42000元；二、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年1月30日疫情待岗期间的工资差额10707.92元。

被申请人辩称：一、申请人2023年5月19日利用职务之便在个人朋友圈发布未经我单位审核并授权的折扣营销海报，该海报还添加了申请人的个人微信，引导客户添加申请人个人微信，以低于我单位规定的价格引导客户咨询或上门，申请人此举将严重影响我单位的品牌形象，不利于我单位维护客户关系，后申请人将有消费相关意愿的客户转介绍给我单位渠道部的员工徐某，并将该客户信息归属为渠道部异部业合作客户，申请人通过上述行为获取渠道部异部业合作属性的返点。即便仲裁委认定我单位属于违法解除，赔偿金计算亦不能以7000元基数。二、2022年11月至2023年1月期间，我单位针对出现“隔离、封控、交通管制及感染”等情况的员工可以申请调休、换班及疫情待岗的出勤政策，我单位已依据上述政策的规定足额向申请人发放了2022年11月至2023年1月的工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于2020年7月6日入职被申请人，工资为7000元/月，月休6天，申请人主张2022年11月1日至2023年1月30日期间被申请人未按7000元/月的标准发放工资。被申请人主张申请人2022年11月至2023年1月期

间实际出勤天数分别为 11.5 天、8 天、2.5 天，疫情待岗假分别为 12.5 天、17 天、14.5 天，实际出勤天数按 7000 元/月计发工资，疫情待岗假出勤天数按 1840 元/月的标准计发工资，并提交了如下证据：1. 申请人 2022 年 11 月至 2023 年 1 月考勤数据统计，显示申请人 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间应出勤天数分别为 24 天、25 天、25 天，实际出勤天数分别为 11.5 天、8 天、2.5 天，疫情待岗假分别为 12.5 天、17 天、14.5 天；2. 请假记录，显示申请人于 2022 年 11 月 14 日至 2022 年 11 月 17 日（4 天）、2022 年 11 月 21 日至 2022 年 11 月 30 日（9 天）、2022 年 12 月 2 日至 2022 年 12 月 8 日（6 天）、2022 年 12 月 10 日（1 天）、2022 年 12 月 14 日至 2022 年 12 月 17 日（4 天）、2022 年 12 月 26 日至 2022 年 12 月 30 日（5 天）申请请假，请假类型为疫情待岗；3. 2022 年 11 月至 2023 年 1 月打卡记录，显示申请人 2022 年 11 月出勤 9.5 天，调休 0.5 天，疫情待岗 14 天，2022 年 12 月出勤 7 天，疫情待岗 18 天，2023 年 1 月无显示出勤天数及待岗天数。申请人确认其 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间疫情待岗天数 12.5 天、17 天、14.5 天，实际出勤天数分别为 11.5 天、8 天、2.5 天，对其余证据不确认。经查，被申请人于 2022 年 4 月 17 日发布了关于疫情封控、院区停诊员工出勤的规定，载有“1、有余假或休息班，则调休或换班……薪酬核算方法：按正常出勤核算日薪。2、无余假或者休息班，则申请疫情待岗……薪酬核算方法：按广州市/佛山市最低工资

标准的80%核算日薪”的内容，落款为德伦口腔集团人力资源中心的字样。另查，申请人2022年11月至2023年1月实发工资为3997.12元、2887.88元、3407.08元。本委认为，在新冠肺炎疫情爆发期间，绝大多数企业的运营均受到消极和不利的影 响，其中服务行业所受冲击尤为明显，故被申请人因疫情原因而产生的不利影响属于客观事实，在此情况下，被申请人亦属于遭受打击和面临困境的群体，现被申请人针对疫情期间制定了相应的出勤规定以及相应的工资计发标准，已告知申请人，本委予以采纳。经计算，被申请人已足额支付申请人2022年11月至2023年1月期间的工资，故申请人要求该期间的工资差额本委不予支持。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2023年5月30日发布了《关于谢洁梅和徐某违反公司规章制度的处理通报》，并于同日向申请人送达了《辞退通知书》。其中，《关于谢洁梅和徐某违反公司规章制度的处理通报》载有“2023年5月19日，谢洁梅利用职务便利私自在个人朋友圈发布未经公司审核并授权的德伦口腔520折扣营销海报……添加了谢洁梅个人微信号，引导客户加其个人微信，以明显低于公司政策的所谓内部价格引导客户咨询或上门。……公司给予谢洁梅通报批评并做开除处理……”的内容，《辞退通知书》载有“谢洁梅……根据《关于谢洁梅和徐某违反公司规章制度的处理通报》，您已违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）劳动者严重违反单

位规章制度的；（三）劳动者严重失职、营私舞弊，给公司造成重大损害的款规定，公司决定从2023年5月30日起与你解除劳动合同”的内容。另查，申请人于2023年5月19日添加了“一曲憾生”的微信用户，对方向申请人发送了载有申请人微信二维码的促销海报，促销海报载有“超声波洁牙69元/次”的内容，申请人询问对方想做什么项目，是否需要洗牙，洗牙内部特价50元。再查，申请人提供经被申请人确认的德伦口腔2023年6-7月周年庆经营政策载明新诊引流项目中的超声波洁牙为69元/次。申请人主张该客户实际为被申请人的员工，员工符合享受50元/次洗牙内部优惠的条件，该客户并未到店进行洗牙，也未对被申请人造成损失。被申请人反驳称申请人以低于其单位规定的价格引导客户咨询或上门将严重影响公司品牌形象，不利于维护客户关系。本委认为，该项仲裁请求的争议焦点在于申请人以低于被申请人规定价格的内部价引流是否造成严重违纪，本委作如下分析：首先，从申请人自述的可知，洗牙50元/次是仅供被申请人内部员工享受的价格，在聊天记录中也可知申请人在向对方推销洗牙项目时并不知晓对方的真实身份，否则对方同样作为被申请人员工，必然不需要通过申请人的登记才可享受内部价格。由此可推定，申请人确实存用低于被申请人政策定价引导客户咨询的行为。其次，销售人员作为企业的员工，理当具备基本的职业操守，在销售企业商品或服务过程中向客户作出的承诺，应当在职权范围内实施。本案申请人以低于被申请人向市场公布

的价格私下向客户销售洗牙套餐，现申请人并无提供证据证明该报价系经被申请人授权或认可的行为，申请人应承担不利后果。申请人通过低价提高业绩属于不正当的销售竞争行为，扰乱了被申请人的生产经营秩序，压缩了产品利润空间，亦有可能损害其他消费者的合法权益，不利于市场经济的健康发展。综上，申请人以低于被申请人规定价格的内部价引流的行为有违职业操守原则，被申请人以此解除双方劳动关系符合法律规定，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 曾 艺 斐

二〇二三年八月二十五日

书 记 员 冯 秋 敏