

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〕810号

申请人：陈雅婷，女，汉族，1995年12月9日出生，住址：广东省博罗县园洲镇。

被申请人：广州纯脑科技有限公司，住所：广州市海珠区穗花二巷1号801房。

法定代表人：陈思思。

委托代理人：陈嘉琦，女，该单位员工。

申请人陈雅婷与被申请人广州纯脑科技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。申请人陈雅婷和被申请人的委托代理人陈嘉琦到庭参加诉讼。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1月6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2022年3月奖金500元；二、被申请人支付申请人续费提成700元；三、被申请人支付申请人2022年7月至2022年9月差额课时费600元；四、被申请

人支付申请人 2022 年 10 月 25 日至 2022 年 11 月 30 日扣款 1149.43 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 7 月 21 日至 2022 年 11 月 27 日加班工资 107.75 元；六、被申请人支付申请人 2021 年 7 月 21 日至 2022 年 11 月 27 日未休年假工资 8209.14 元；七、被申请人支付申请人违法辞退经济赔偿金 19838.76 元；八、被申请人支付申请人未缴纳社保经济补偿金 9919.38 元；九、被申请人支付申请人 2022 年 11 月工资 25%经济补偿金 1250 元和双倍经济补偿金 50%额外经济补偿金 9919.38 元；十、被申请人支付申请人 2022 年 3 月扣款 586.21 元；十一、被申请人支付申请人 2022 年 11 月加班工资 2758.62 元；十二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月工资 5000 元。

被申请人辩称：一、关于第一和第二项仲裁请求，奖金部分和提成部分是根据我单位的发展水平以及效益等综合考虑，故我单位不同意该两项仲裁请求。二、关于第三项仲裁请求，申请人提供的证明文件仅为其自己填写，表格有误，应以钉钉实际工资为准，故不同意该项仲裁请求。三、关于第四项仲裁请求，申请人提供的疫情封控居住地与劳动合同所载居住地不一致，我单位曾到申请人提供防疫证明的居委了解，任何人只要提供身份证明即可开具防疫证明，申请人利用此漏洞欲骗取相应的劳动报酬，故我单位不同意该项仲裁请求。四、关于第五项仲裁请求，我单位同意支付。五、申请人 2021 年 7 月 21 日入职我单位，双方于 2022 年 11 月 27 日结束劳动关系，2021

年年假为 2 天，2022 年年假为 4 天，申请人已休年假共 5 天，仅剩余 1 天年假未休，故我单位不同意该项仲裁请求。六、关于第七项仲裁请求，申请人一直拒绝到岗，被家长投诉不断，日常工作态度恶劣，工作时间睡觉，迫使我单位于 2022 年 11 月 27 日通过电邮向其发出《终止劳动关系通知书》，于 12 月 4 日发出该通知书的纸质版，按照劳动法规定提前 30 天通知当事人，我单位在电邮中已明确表示 2022 年 12 月 26 日是申请人最后到岗日，但申请人拒绝到岗和办理工作交接手续，其旷工行为，属于违法解除劳动合同造成我单位损失，应承担赔偿责任，我单位可单方面解除劳动合同，无需支付经济补偿或赔偿金。

七、关于第八项仲裁请求，2021 年 7 月 21 日至 7 月 31 日为申请人的培训日，我单位自 2021 年 8 月起为申请人参加社保，我单位同意为申请人补缴 2021 年 7 月社保，但不同意申请人该项仲裁请求。八、关于第九项仲裁请求，申请人一直以封控为由拒绝到岗，在收到终止劳动合同通知书后仍拒绝到岗和办理工作交接手续，其旷工行为，属于违法解除劳动合同造成我单位损失，应承担赔偿责任，我单位可单方面解除劳动合同，无需支付经济补偿或赔偿金。九、关于第十项仲裁请求，2022 年 3 月因疫情隔离期间，申请人以没有携带电子设备为由，未提供任何工作，该期间我单位已经发放其正常薪资，故我单位不同意其该项仲裁请求。十、关于第十一项仲裁请求，申请人封控期间，与多名家长聊天纯粹是个人行为，我单位要求全体员工

参与《员工健康打卡表》填写，是为了保障全员的健康情况，并非安排的工作内容之一，故我单位不同意申请人该项仲裁请求。十一、关于第十二项仲裁请求，申请人提供的疫情封控居住地与劳动合同所载居住地不一致，我单位曾到申请人提供防疫证明的居委了解，任何人只要提供身份证明即可开具防疫证明，申请人利用此漏洞欲骗取相应的劳动报酬，故我单位不同意该项仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人于2021年7月21日被申请人处工作，任职英语老师，每周工作5天，每天工作8小时，月工资标准为5000元（基本工资3000元+岗位补贴2000元）。

一、关于2022年3月奖金问题。本案双方约定了绩效奖金。申请人主张该项仲裁请求为绩效奖金，只要其当月带满20名学员，即可获得绩效奖金500元，被申请人未支付其2022年3月的绩效奖金。被申请人则主张该绩效奖金是根据其单位的发展水平和效益而决定是否发放。本委认为，双方既有绩效奖金之约定，被申请人对该奖金的发放标准、发放条件等情况理应承担举证责任，现被申请人并未举证证明该奖金的发放标准，亦未举证证明申请人不符合该奖金的发放条件，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人上述主张，对申请人要求被申请人支付其2022年3月奖金500元的仲裁请求予以支

持。

二、关于2022年3月扣款问题。经查，申请人在2022年3月11日至2022年3月25日期间因被判定为新冠肺炎病例的密切接触者而需实施医学观察，2022年3月25日至2022年3月31日期间为被申请人要求申请人居家办公期间。被申请人在发放申请人2022年3月工资时扣除了上述期间的事假扣款金额为586.21元，该扣款有2022年3月工资条为证。本委认为，申请人因新冠肺炎进行医学观察以及解除医学观察后应被申请人要求居家办公期间，被申请人应按申请人正常工资标准支付工资。现被申请人作出事假扣款586.21元处理，于法无据，本委不予认可。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2022年3月工资差额586.21元。

三、关于续费提成问题。本案双方约定了续费提成。申请人主张该提成系按照学员续费人数（100元/人）的标准发放，其所带学员在2022年5月、8月和9月共有7人续费，故该提成金额为700元。被申请人确认申请人主张的续费学员人数，但主张双方无约定该提成的具体标准和金额，该提成是根据其单位的发展水平和效益而决定是否发放。本委认为，双方既有续费提成之约定，被申请人对该提成的发放标准、发放条件等情况理应承担举证责任，现被申请人并未举证证明该提成的发放标准，亦未举证证明申请人不符合该提成的发放条件，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人上述主张，

对申请人要求被申请人支付其续费提成 700 元的仲裁请求予以支持。

四、关于 2022 年 7 月至 2022 年 9 月课时费差额问题。经查，申请人一对一的课时单价为 15 元/人，班课的课时单价为 70 元/节。被申请人已按照一对一的课时单价支付申请人 2022 年 7 月 RA2 班 5 节课课时费 75 元，8 月 RA2 班 4 节课课时费 60 元，9 月 RA2 班 3 节课课时费 45 元。申请人主张其 2022 年 7 月、8 月、9 月 RA2 班级上课的课时费应按照班课单价核算，据此要求被申请人补发课时费差额。被申请人则主张其单位规定 3 人及以上才按班课的单价核算课时费，因申请人不满足班课条件，故应按照一对一的课时单价核算。申请人反驳称班课并无人数要求。本委认为，双方对课时费的核算标准有争议，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人对此负有举证责任，现被申请人未能举证证明其单位对班课存在具体人数要求的规定，故其单位对申请人上述课时费按照一对一单价核算缺乏依据，被申请人应承担举证不能的不利后果，因此，本委采纳申请人关于其课时费应按照班课单价核算的主张，即被申请人应向申请人支付 2022 年 7 月至 2022 年 9 月课时费差额 660 元〔70 元×（5 节+4 节+3 节）-75 元-60 元-45 元〕。现申请人仅要求被申请人支付该课时费差额 600 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

五、关于 2022 年 10 月 25 日至 2022 年 11 月 30 日扣款问

题。申请人在庭审中明确该项仲裁请求的扣款期间实际应为2022年10月25日至2022年10月31日。经查，被申请人在发放申请人2022年10月工资时对该期间作出事假扣款1149.43元处理。申请人主张其自2022年10月25日起因处于疫情封控区内，一直居家办公。被申请人则主张申请人于2022年10月25日告知其上司居家办公的情况，事隔两天后，其单位欲向申请人了解情况，但申请人直至2022年11月4日才回复其单位；由于申请人一直无法提供其居住证明，其单位不能确保申请人是否因疫情不能上班，同时，申请人的工作很难通过线上完成；在该次疫情期间，其单位线下已停工，但仍会有线上的工作需要安排。另查，申请人在2022年10月25日告知被申请人其居住的小区愉景南苑被封控，至2022年11月6日期间，双方就申请人居住地址及被封控情况进行了沟通，申请人也曾主动询问被申请人2022年11月工作如何安排；2022年11月7日，申请人向被申请人表示其错过了物资配送名额，询问被申请人能否安排给其寄送物资，并提供了物资收货地址（海珠区新港西路愉景南苑北门）给被申请人，随后，申请人收到了被申请人寄送的物资。申请人提交了《房屋租赁合同》和《证明》予以证明其居住地因疫情被封控情况，其中，《房屋租赁合同》显示申请人在承租方，地址为海珠区愉景南苑诗韵轩A201；《证明》为赤岗街鹭江社区居委会出具，载明海珠区愉景南苑诗韵轩A座201房所在区域于2022年10月25日起执行防控要求至

2022年11月30日。被申请人对《证明》予以确认，但称任何人持身份证件都可以在该居委开具该类证明，对《房屋租赁合同》表示无法确认。被申请人也提供了同样为赤岗街鹭江社区居委会开具给其单位本案代理人的《证明》，内载居住地址及其他内容均与申请人提交的《证明》相同。本委认为，申请人已明确其该项仲裁请求的具体期间，故本委对其该项仲裁请求所涉及的2022年11月扣款不予支持。该项仲裁请求的争议焦点是申请人在2022年10月25日至2022年10月31日期间因疫情被封控是否属实。本案双方所提供的社区居委会出具的《证明》可以证实“海珠区愉景南苑诗韵轩A座201房”所在区域属于疫情封控区域。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人提供了租赁合同予以证明其居住地属于《证明》中明确实施封控措施的区域，该两项证据可以相互印证申请人之主张。而被申请人对此未有证据足以推翻；而且，申请人被封控时也有主动告知被申请人其所处居住地被封控，被申请人亦向申请人配送过物资，故申请人并不存在故意隐瞒其居住地的行为；再者，海珠区自2022年10月疫情爆发，尤其在康鹭片区的疫情较为严重，如被申请人所述，其单位在该次疫情中也已线下停工，故申请人被封控期间实际上亦处于被申请人线下停工停产时期。因此，本委对申请人主张2022年10月25日至2022年10月31日因疫情被封控的情况予以采纳。鉴于被申请人并未提供证据予以证明其单位在该期间曾安排申

请人在线上工作，而不论申请人该期间是属于正常参与工作状态，抑或按照因疫情防控停工停产的相关政策规定，被申请人均应按照正常工资标准支付申请人该期间工资，因此，被申请人对申请人2022年10月被封控期间作事假扣款处理，缺乏法律依据，本委不予认可。综上，被申请人应支付申请人2022年10月25日至2022年10月31日工资差额1149.43元。

六、关于2021年7月21日至2022年11月27日加班工资问题。申请人该项仲裁请求的依据是其离职前仍有2.5小时的工作日加班时长未调休。被申请人对申请人该项仲裁请求不持异议，故申请人要求被申请人支付其2021年7月21日至2022年11月27日期间加班工资107.75元的仲裁请求，本委予以支持。

七、关于违法辞退经济赔偿金问题。被申请人于2022年11月27日向申请人发出的《终止劳动合同通知书》，该通知书内容为“陈雅婷女士：我司即日起与你终止劳动合同，解除劳动关系”，被申请人同日向申请人发出的电子邮件“终止劳动合同通知书”内容为“因疫情等不可抗力影响，我司即日起与你终止劳动合同，解除劳动关系……”。2022年12月5日，被申请人向申请人发出的电子邮件通知申请人工作至12月26日。庭审中，被申请人主张申请人在疫情封控期间无法提供证据证明其真实居住地址，其单位不能确定申请人是旷工还是因为疫情无法上班，故向申请人发出了终止劳动合同通知书，但该理

由没有告知申请人。另，申请人主张其离职前 12 个月的月平均工资为 6612.92 元。被申请人则主张该平均工资应为 6071 元。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，当一方当事人的解除劳动关系意思表示到达对方即发生法律效力。本案被申请人于 2022 年 11 月 27 日向申请人发出的《终止劳动合同通知书》已明确为即日终止，故双方应于当日解除劳动合同关系。被申请人在事后又通知申请人工作至 2022 年 12 月 26 日，并不能推翻此前劳动关系解除权已经形成的法律效力。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）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条的规定，被申请人对解除劳动合同的事由负有举证责任。经审查，被申请人以受疫情不可抗力影响为由解除与申请人之间的劳动合同，但却未能充分有效举证证明其单位存在《中华人民共和国劳动合同法》规定用人单位可以解除劳动合同之情形之一，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委认定被申请人属于违法解除劳动合同。又双方对申请人离职前 12 个月的月平均工资数额存有争议，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条、《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人离职前按照应得工资计算的月平均工资数额负有举证责任，然被申请人对此未能有效履行举证责任，应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人主张的月平均工资数额。鉴此，被申请人应支付申请人

违法解除劳动关系赔偿金 19838.76 元（6612.92 元 × 1.5 个月 × 2 倍）。

八、关于 2022 年 11 月工资和 2022 年 11 月加班工资问题。申请人主张其自 2022 年 10 月 25 日起一直处于疫情封控区内，2022 年 11 月是居家办公，被申请人还要求其每天在钉钉 APP 上进行“每日健康打卡”，该月加班工资系指休息日（6 天）的加班工资。申请人还主张其正常工作时间是周三至周日，周一和周二为休息日。申请人提交了每日健康打卡记录以及其与家长的微信聊天记录予以证明，其中，每日健康打卡记录注明“每天打卡报平安，请填写今日健康打卡。所有信息仅用于组织了解疫情……”等内容；其与家长的微信聊天记录未能显示其所主张的正常休息日有和家长沟通的记录。被申请人确认上述证据真实性，但认为是申请人与家长之间个人的聊天内容，不属于工作内容。本委认为，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，申请人对其主张在 2022 年 11 月休息日加班 6 天的事实负有举证责任，现其提供的证据均无法充分有效证明其当月存在休息日加班劳动的事实，故对其主张当月的加班工资不予支持。对于 2022 年 11 月工资问题，依本委前述认定的事实和证据，申请人自 2022 年 10 月 25 日至 2022 年 11 月 27 日期间，因疫情被封控无法上班，现有证据亦无法充分证明被申请人在该期间有安排申请人工作且申请人存在实质性工作内

容，故本委认为被申请人应参照因疫情停工停产的有关规定支付申请人2022年11月1日至2022年11月23日工资以及2022年11月24日至2022年11月27日生活费。经核算，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月27日工资(含生活费)3923.49元(5000元 \div 21.75天 \times 16天+2300元 \times 80% \div 30天 \times 4天)。

九、关于未休年休假工资问题。经查，申请人在2021年度没有休过年休假。申请人主张2022年只休了1天年休假。被申请人则主张申请人2022年度已休年休假5天，其中，2022年2月6日休年休假1天，2022年3月16日至3月19日因申请人被隔离无法提供劳动，故其单位安排申请人该期间休年休假。申请人仅确认2022年2月6日休了年休假，对被申请人安排其在隔离期间休年休假则不予认可。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人并无证据证明其就2021年度未休年休假工资之权利主张存在时效中止或者中断的情形，故其要求被申请人支付2021年度未休年休假工资的仲裁请求，已经超过仲裁时效，本委不予支持。对于2022年度的未休年休假工资问题，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，结合申请人的离职时间，申请人2022年度应休年休假天数应为4天(331天 \div 365天 \times 5天，不足一整天的部分不享受年休假)。现被申请人主张其单位已在申请人2022年3月16日至3月19日被隔离期间安排申请人休

年休假 4 天，由于疫情期间对用人单位的经营状况造成较严重影响属于客观、普遍现象，按照疫情期间的相关政策，用人单位可根据情况统筹安排职工优先休带薪年假，故被申请人主张已安排申请人休年休假 4 天并无不当，本委予以认可。鉴此，申请人 2022 年度实际休年休假天数已高于法定应休年休假天数，其要求被申请人支付 2022 年度未休年休假工资的仲裁请求，本委不予支持。

十、关于未缴纳社保经济补偿金问题。申请人主张该项仲裁请求的依据系其曾要求被申请人补缴社保未果，该项仲裁请求并不是指解除劳动合同的经济补偿。鉴于申请人该项仲裁请求缺乏法律依据，本委不予支持。

十一、关于 2022 年 11 月工资 25%经济补偿金 1250 元和双倍经济补偿金 50%额外经济补偿金问题。申请人主张该项仲裁请求的法律依据为《违反和解除劳动合同经济补偿办法》。本委认为，《违反和解除劳动合同经济补偿办法》已经于 2017 年废止，申请人该项仲裁请求缺乏法律依据，本委不予支持。

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》第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条《企业职工带薪年假实施办法》第十二条，

《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，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)》(法释〔2020〕26号)第四十二条、第四十四条之规定，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2022年3月奖金500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2022年3月工资差额586.21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续费提成700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2022年7月至2022年9月课时费差额600元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年10月25日至2022年10月31日工资差额1149.43元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年7月21日至2022年11月27日期间加班工资107.75元；

七、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年11月1日至2022年11月27日工资(含生活费)3923.49元；

八、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人违法解除劳动关系赔偿金 19838.76 元;

九、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二三年三月三十一日

书 记 员 陈昕怡