

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〕4138号

申请人：程碧莹，女，汉族，1984年10月16日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州臻辉通讯科技有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中180号4014房。

法定代表人：蒙嘉辉，该单位总经理。

委托代理人：黄美盈，女，该单位员工。

申请人程碧莹与被申请人广州臻辉通讯科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人程碧莹和被申请人的委托代理人黄美盈到庭参加庭审。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8月7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6月25日至2023年6月29日和2023年7月1日至2023年7月28日工资4049.69元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿2024.85

元；三、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 16 日至 2023 年 8 月 7 日未签劳动合同双倍补偿 8099.38 元。申请人于 2023 年 9 月 13 日庭审中向本委申请撤回上述第三项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称：申请人的组长于 2023 年 6 月 24 日通知其从次日起休息，原因是我单位业务有所调整，暂时安排休假，后续以补班形式补上，申请人收到通知时并无任何异议。2023 年 7 月 15 日，申请人的组长通知申请人在下周五回我单位继续上班，申请人没有表示是否回岗，但直到通知上班的日子亦没有见到申请人出现，我单位认为申请人此行为应视为旷工。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认申请人于 2023 年 5 月 16 日入职被申请人处工作，从事被申请人的销售岗位工作，双方约定申请人实行大小周工时制，每天工作 7.5 小时，被申请人当月发放申请人上月工资。被申请人于 2023 年 6 月 25 日以其单位电信业务停止为理由安排申请人休假至 6 月 29 日，申请人在 6 月 30 日上班一天，2023 年 7 月 1 日至 7 月 20 日被申请人继续安排申请人休假，被申请人于 2023 年 7 月 15 日通知申请人于 2023 年 7 月 21 日返岗复工，申请人因 2023 年 7 月 20 日收到其组长通知称 2023 年 7 月社保费要其全额支付，其不同意，故之后未再回被申请人处上班。被申请人对 2023 年 7 月社保费问题表示是申

请人的组长个人通知导致的误会。

一、关于经济补偿问题。申请人主张其系于2023年7月21日主动解除与被申请人之间的劳动关系，解除原因是被申请人停工停薪，没有给其缴纳社保，但其没有将此原因通知到被申请人。被申请人则主张申请人在收到其单位复工通知后未于2023年7月21日返岗复工，据此，其单位按照员工手册的规定于2023年7月26日主动解除与申请人之间的劳动关系，但亦未将该解除决定通知到申请人。本委认为，解除劳动关系的理由应以当事人向对方作出解除劳动关系意思表示时所作之意思表示予以认定，然本案双方均无将各自所主张的解除劳动关系理由通知到对方，故对双方主张的解除理由，本委无法采纳。本案应根据双方实际履行劳动关系的事实情况进行认定。依查明之事实可知，被申请人因业务停止安排申请人休假后，已通知申请人具体的复工时间，申请人理应按照被申请人的复工安排返岗上班，此属申请人作为劳动者服从用人单位工作安排和履行基本劳动义务的范畴。申请人关于缴纳社保费的异议应当通过合法途径保障自身权利，但不能以此拒绝提供劳动、履行基本的劳动义务。因此，申请人在收到复工通知后，自2023年7月21日起未按要求返岗上班，未再向被申请人提供劳动，应视为其以实际行为自2023年7月21日起单方解除与被申请人之间的劳动关系。鉴于申请人无法证实其系以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形行使劳动关系解除权，

故申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿的仲裁请求，缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其月固定底薪为 2300 元，另有提成和绩效，被申请人未支付其 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日工资 574 元（含按 2300 元标准计算的底薪 500 元和绩效提成 74 元）以及 2023 年 7 月工资（按 2300 元标准计算）。被申请人则主张申请人的月固定底薪为 2000 元，另有提成和浮动绩效（上限 2000 元），申请人 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日休息需要在后期补班，不予计算薪酬，且该期间以及 2023 年 7 月的工资应按照固定底薪 2000 元作为标准进行核算。本委认为，依查明之事实可知，申请人在 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日以及 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 20 日休假系被申请人安排，非申请人自身原因所致，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人依法应当按照正常工作时间的工资标准支付申请人上述期间的工资。申请人实行大小周工作制，其月标准工时内的正常工作时间工资标准应不低于广州市最低工资标准，故申请人主张以 2300 元为标准计算上述期间的工资并无不当，本委予以采纳。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，提成属于申请人的工资组合部分，被申请人对申请人 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日的提成情况应提供证据予以证明，现被申请人对此未举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张其该期间的

提成为 74 元予以采纳；又经核算，申请人主张该期间的底薪为 500 元，未超出按照法定标准计算的金额，属于其自主处分权利，本委亦予以采纳，因此，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 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日的工资 574 元以及 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 20 日的工资 1480.46 元（2300 元 ÷ 21.75 天 × 14 天）。因申请人已于 2023 年 7 月 21 日解除与被申请人之间的劳动关系，故申请人要求被申请人支付当日及之后的工资的仲裁请求，于法无据，本委则不予支持。

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》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条之规定，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 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 6 月 29 日的工资 574 元以及 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 20 日的工资 1480.46 元；

二、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

二〇二三年十月十八日

书 记 员 叶晨