

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕2971-2 号

申请人：潘康奇，男，汉族，1995 年 6 月 21 日出生，住址：广东省龙门县。

被申请人：晓波传媒科技发展（广州）有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 1542 号之六 153 房（仅限办公）。

法定代表人：谢六霞。

委托代理人：庄楚涛，男，广东华商（广州）律师事务所律师。

委托代理人：蒋智勇，男，广东华商（广州）律师事务所律师。

申请人潘康奇与被申请人晓波传媒科技发展（广州）有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人潘康奇和被申请人的委托代理人蒋智勇到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 19 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人经济补偿 31930 元。申请人本案

共提出 4 项仲裁请求，另有 3 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：我单位已及时足额支付了申请人劳动报酬，无须向申请人支付经济补偿。根据《劳动合同法》第三十八条及第四十六条规定，因用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者有权解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。申请人认为我单位扣了其 2024 年 3 月的工资，其并未向我单位提出申诉，亦未与我单位共同核对 2024 年 3 月工资数额，便自行辞职。2024 年 3 月，我单位为提高申请人的工作积极性，拟实施新的薪资方案，在工资结构中另外加上一项线索提成，使申请人的工资最高能达到 25000 元/月，与之前的薪资方案相比并未降低劳动报酬。我单位就新的薪资方案与申请人进行了协商，但申请人并未同意。因此，我单位并未正式实施新方案，仍按照原来的工资结构为申请人发放了 2024 年 3 月、2024 年 4 月工资。申请人所述我单位单方面强制降薪、调整薪资结构不属实。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2021 年 11 月 22 日入职，每月保证休息 4 天，每月工资标准为底薪 9000 元+直播提成，直播提成按照被申请人直播的次数计算，标准为 200 元/次，并非按照其自身跟进直播的情况计算提成，其每月将工资数额发至老板张某核对，期后发至其直属领导黄某核对，工资数额核对无误后将在下月

15日发放,被申请人仅向其发放2024年3月工资12149.36元,该工资并不足额,因被申请人未足额支付其工资,其于2024年4月17日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》解除双方劳动合同。申请人提供《被迫解除劳动关系通知书》及微信聊天记录原始载体证明上述事实。该通知书显示,因被申请人存在未及时足额支付申请人劳动报酬,并单方面强行修改降低薪资架构的情形,申请人于2024年4月17日与被申请人解除劳动合同。申请人提供的微信聊天记录原始载体显示,申请人向“晓波二手车-覃某-(人事行政)”及“我是*** (波哥总助)”发送《被迫解除劳动关系通知书》,其中“晓波二手车-覃某-(人事行政)”回复“收到”;“我是*** (波哥总助)”在申请人发送完通知书后,以“拍了拍”申请人作为回复;申请人提供微信聊天记录原始载体显示,申请人曾向“我是*** (波哥总助)”沟通新的工资绩效方案,“我是*** (波哥总助)”向申请人发放薪资方案。申请人解释称“晓波二手车-覃某-(人事行政)”为被申请人人事人员覃某,“我是*** (波哥总助)”为被申请人总经理助理冯子亮。被申请人不确认申请人提供的微信聊天记录真实性,并主张申请人应当将该通知书发送给法定代表人或与申请人签订劳动合同的经办人,故不应当视为送达。被申请人另主张申请人的离职时间应为2024年4月29日,因申请人自2024年4月17日起,一直未返岗,其单位于2024年4月22日向申请人发送旷工通知,并告知申请人7天内再不

到岗将视为自动离职，但申请人仍未到岗，故申请人于2024年4月29日自动离职。被申请人提供申请人工资明细表拟证明申请人在职期间的工资数额。该明细表显示，申请人2023年4月至2024年3月期间应发工资分别为13750元、12950元、13950元、13950元、12950元、14750元、14200元、14000元、13200元、15200元、12600元、12796元。申请人确认上述表格的2023年4月至2024年2月的应发工资数额，但不确认被申请人所主张的2024年3月工资数额。本委认为，首先，被申请人对申请人提供的证据真实性均不认可，但申请人已提供证据原始载体予以核实，而被申请人未能提供有效证据对该证据原始载体呈现的内容真实性加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人提供的证据。其次，解除权系形成权，即一方当事人将其自身解除劳动合同的意思表示送达对方当事人后，该权利即生效。在本案中，申请人已于2024年4月17日向被申请人员工发送《被迫解除劳动合同通知书》，被申请人员工对申请人发出通知书的行为作出回复，据此可知，被申请人员工已收到该通知书。虽被申请人认为该通知书并未有效送达，但依查明证据可知，申请人与“我是***（波哥总助）”曾就申请人的工资方案进行沟通，据此可知，“我是***（波哥总助）”对申请人具有一定的人事管理权限或被申请人已授权其可代表被申请人与申请人沟通相关事宜。然而，人事部门作为具有人事任命或人事管理权限的职能部门，申请人向被申请

人人事人员发送解除通知书的行为具有合理性。且被申请人并未否认其单位已收到该通知书之事实，故本委认为申请人向被申请人作出解除的意思表示已送达，申请人作出的解除权已生效。再次，即便被申请人于2024年4月22日向申请人发出旷工通知，此属于其单位的事后行为，此行为无法影响双方劳动合同于2024年4月17日已解除之事实。因此，申、被双方解除劳动合同的事由应当按照申请人提出的解除事由为准。再者，本委已于穗海劳人仲案终字〔2024〕2971-1号案件中认定被申请人存在不足额支付申请人工资之事实，故申请人解除劳动合同事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定。最后，申请人确认被申请人主张的2023年4月至2024年2月期间应发工资，而本委在穗海劳人仲案终字〔2024〕2971-1号裁决书中已裁定被申请人需支付申请人2024年3月1日至2024年3月31日工资差额2400元。经核算及根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，申请人离职前月平均工资为13891.33元 $[(13750\text{元}+12950\text{元}+13950\text{元}+13950\text{元}+12950\text{元}+14750\text{元}+14200\text{元}+14000\text{元}+13200\text{元}+15200\text{元}+12600\text{元}+12796\text{元}+2400\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿34728.33元 $(13891.33\text{元}\times 2.5\text{个月})$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重

并照准。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕2971-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，本委裁决如下：

在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关系经济补偿 31930 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 陈隽英

二〇二四年六月十二日

书 记 员 余育霖