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〕1354号

申请人：全淑思，女，汉族，1999年11月8日出生，住址：湖南省衡南县。

被申请人：广州播芽传媒有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号-101自编B1005-1。

法定代表人：王莉漫，该单位运营。

委托代理人：金玉蛟，男，该单位员工。

申请人全淑思与被申请人广州播芽传媒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。申请人全淑思和被申请人的委托代理人金玉蛟到庭参加庭审。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12月28日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年8月25日至2023年12月9日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金10922.69元；三、被申请人支付申请人2023年12月1日至2023年12月8日的工资3230元。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人存在劳动关系，但不同意劳动关系结束时间为2023年12月9日，实际在职时间为2023年8月25日至2023年12月8日，12月8日申请人完成工作后已在沟通离职事宜，后续没有再继续参与正常工作。二、我单位与申请人解除劳动关系是基于申请人违反入职签订的承诺书，同时因消极怠工的事实予以沟通解除，为合法解除。三、申请人12月工资已于1月15日发放，12月工资实际应发为2457.42元，非申请人主张的金额。四、申请人描述的事实与实际有出入，我单位与申请人约定薪酬为：总薪酬12000元/月，其中基本工资2300元/月，岗位工资7300元/月，绩效奖金2400元/月。五、申请人离职前12个月的平均薪酬为8141.93元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方在庭审中均确认以下事实：申请人于2023年8月25日入职被申请人处，岗位是主播，约定总薪酬为12000元/月+提成，其中具体工资构成为基本工资2300元/月，岗位工资7300元/月，绩效奖金2400元/月，每月发放的绩效工资是浮动的，有签订劳动合同，每周工作6天，离职时间为2023年12月8日。申请人提供了劳动合同、社会保险个人参保证明、解除劳动合同通知等证据。被申请人提供了《员工廉洁从业承诺书》、聘用审批表等证据。本委认为，申请人与被申请人均确认双方存在劳动关系，本案的

证据充分证明双方存在劳动关系的事实，且双方在庭审中对入职时间与离职时间均确认，故本委确认申请人与被申请人2023年8月25日至2023年12月8日存在劳动关系，对申请人主张的劳动关系存续至2023年12月9日的请求不予支持。

二、关于解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张被申请人系违法解除劳动合同，应当支付赔偿金，被申请人于2023年12月7日口头告知解除与其劳动关系，要求其上班至2023年12月8日为止，被申请人于2023年12月9日口头通知申请人领取解除劳动合同通知书，但并没有给予其本人，直到2023年12月12日其才收到书面解除劳动合同通知书。被申请人则主张申请人达到提高业绩的目的而恶意虚假下单，严重违反其入职所签订的《员工入职承诺书》《员工廉洁从业承诺书》等规章制度，被申请人确认其单位于2023年12月7日告知申请人解除劳动关系，但解除理由如解除劳动合同通知书所述，也曾发送过电子版解除劳动合同通知书，但发送的具体时间不记得。申请人辩称其并未虚假下单，而是为家里人购买的商品，之所以2023年9月9日下单后未收到货即退单是由于其以为之后国庆节前后有促销等10月再购买，后来2023年10月10日再次下单，收到产品后家里人认为不需要，故退货。经查明，《员工入职承诺书》载明“5、本人承诺坚守诚实信用原则，如有弄虚作假、欺骗作伪、不遵守诚实义务之行为的……视为严重违反公司纪律”；商品订单后台记录显示2023年9月9日、2023年10月10日均对同一个商品下单，两个订单均为单价499元，

应付299元，订单状态均为已关闭，售后状态为退款成功，其中2023年10月10日的订单产生运费险，可查物流信息，“商家备注”内容为未接电话，收货人是申请人，收货地址为申请人的住址；直播动态系统截图显示申请人2023年12月1日至12月5日每天直播时长均不足4小时，申请人对该直播动态系统截图的真实性确认，但辩称未满4小时下播并非其自身意愿，而是被申请人要求其下播；《解除劳动合同通知书》载明“……解除事由为：（1）9月、10月、11月份均未达成业务要求的ROI及转化率的业绩要求，持续3个月负利润……（2）考虑到项目仍在起步阶段人员短缺，给予你转正，但转正后你开始消极怠工，销售数据及转化率对比试用期持续下降，给公司销售利润及团队工作氛围都造成不良影响，多次沟通警告无改善；（3）近期复盘销售数据时，发现你在直播间虚假下单，给个人创造虚假业绩，给公司造成了广告、仓储、快递服务费等各项损失，严重违反公司规章制度及职业诚信操守……”申请人与被申请人的HR的聊天记录显示于申请人于2023年12月11日向HR发送信息“辞退证明待会儿我直接去找你拿吗”，对方回复“我问一下金总哈”；申请人与被申请人部门负责人的微信聊天记录显示部门负责人在2023年12月5日傍晚向申请人发送信息“如果只是放歌的话 就下播吧”，申请人回复“嗯”，对方继续发送信息“这种直播没意义”“这么播法怎么卖货，人更不会进俩”，并发送了直播数据截图。另，申请人的仲裁申请书中自认每天需直播4小时。本委认为，先不论申请人的行为是否构成虚假

下单，然而，直播动态系统截图反映申请人在2023年12月至少已有四天直播的时长均未达到4小时，虽申请人主张系被申请人要求其下播导致，但本案的证据只能证明2023年12月5日被申请人让申请人下播，无证据证明其余三天的直播时长不足系由于被申请人要求其提前下播，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人承担举证不能的不利后果，故申请人一个月内多次工作时长不达标的行为属严重违反劳动纪律，也符合被申请人发出的《解除劳动合同通知书》所述的消极怠工，虽被申请人提出解除劳动合同的时间与被申请人实际收到书面解除劳动合同通知的时间相隔数天，但此过程具有连贯性及持续性，应认定为被申请人已及时将解除理由告知了申请人，故根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条的规定，被申请人据此解除与申请人的劳动合同属合法解除，申请人关于要求支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于工资问题。申请人与被申请人均确认申请人2023年12月共工作了7天（2023年12月3日休息）。被申请人主张申请人2023年12月工资为2457.42元，具体结构为基本工资+岗位工资，由于申请人当月离职且未完成岗位任务，表现不佳，态度不好，故扣除绩效奖金。申请人确认2023年12月工资已收到2457.42元，但主张并未足额支付，其他同事直播表现比其差却仍收到绩效工资，不认可被申请人上述说法。经查，被申请人提交的在职期间薪酬发放情况表载明2023年8月至

11月的“当月应发工资合计（未扣五险一金）”分别为2709.68元、12382.53元、11880元、11280元，12月份未缴纳社会保险及公积金，申请人对该数额确认。本委认为，绩效奖金顾名思义，应当是以绩效考核结果而发放的工资部分，加之申请人与被申请人均确认该部分并非固定发放，每月均有浮动，从过往月份的应发工资数额也可看出，申请人的绩效奖金并非每月均能达到2400元，结合上文论述已认定申请人2024年12月份消极怠工、严重违反劳动纪律，故被申请人对申请人2024年12月的绩效奖金调整为0的做法并未违法，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，申请人2024年12月工资应为2581.51元[计算公式:（12000元-2400元）÷（21.75天+4天×200%）×（6天+1天×200%）]，被申请人应支付申请人2024年12月1日至2023年12月8日工资差额124.09元（2581.51元-2457.42元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自2023年8月25日至2023年12月9日期间存在劳动关系;

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2024年12月1日至2023年12月8日工资差额124.09元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲　裁　员　李政辉

二〇二四年三月十二日

书　记　员　王嘉南