

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〕1037号

申请人：梁正，男，汉族，1982年10月10日出生，住址：广西环江毛南族自治县。

被申请人：广州市永典纺织品有限公司，住所：广州市海珠区东晓南路（以东）南边基63号南八街33.35.37号。

法定代表人：龚沁。

委托代理人：陈东生，男，该单位员工。

申请人梁正与被申请人广州市永典纺织品有限公司关于工资差额和赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁正和被申请人的委托代理人陈东生到庭参加庭审。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26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11月1日至2022年11月30日工资差额9795元；二、被申请人支付申请人2022年12月1日至2022年12月31日工资差额15000元；三、被

申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 14250 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订的《工资发放约定》中约定了 2022 年 11 月至 2023 年 1 月的工资发放标准，因此，申请人要求我单位支付 2022 年 11 月和 12 月工资差额的仲裁请求，无事实和法律依据。二、我单位系基于公司经营困难，无法继续履行劳动合同而提出与申请人解除劳动合同，我单位同意按照法律规定向申请人支付相应的经济补偿。我单位不存在违法解除或终止劳动合同的情形，申请人要求我单位支付赔偿金的仲裁请求，无事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 8 月 11 日入职被申请人处任销售部市场总监，双方签订了期限自 2022 年 8 月 11 日起至 2027 年 8 月 10 日止的劳动合同，合同约定申请人的工作时间为每天上午 9 时 30 分至晚上 19 时 30 分，每月休息 4 天（2022 年 8 月、9 月、10 月每月休息 2 天），通过指纹打卡考勤，月工资构成为每月工资 20000 元+按销售团队每月总销售额的 3‰计提作为车油补贴（入职第一个月工资 10000 元+3‰车油补贴、第二个月 12000 元+3‰车油补贴、第三个月 15000 元+3‰车油补贴）。2022 年 11 月 30 日，被申请人与包含申请人在内的六名员工签订了《工资发放约定》，该约定载明“永典布行关于疫情期间不能正常营业，工作不能开展，工作量不足等原因，公司和梁正……工资发

放约定如下：2022 年 10 月份工资正常发放，11 月份外出上班打卡天数的工资按照正常工资计算发放，11 月份没有上班打卡的天数按照 2300 元/月的工资标准发放，2022 年 12 月到 2023 年 1 月 31 日的工资按照 2300 元/月的工资标准发放”的内容，该约定的落款处分别有被申请人的盖章和申请人的手写签名及手写日期 11 月 30 日。2022 年 12 月 27 日，被申请人向申请人送达了《通知》，通知中载明被申请人以公司经营困难为由决定于 2022 年 12 月 27 日解除与申请人的劳动合同。申请人 2022 年 8 月至 2022 年 11 月的工资发放情况依次为 6551 元、11460 元、13976 元、5205 元，被申请人未支付申请人 2022 年 12 月的工资，已为申请人缴纳了 2022 年 12 月的社会保险，社保个人部分缴费金额共计 473.22 元。被申请人 2022 年 11 月上旬至 2022 年 12 月上旬受疫情影响停工停产。庭审中，申请人表示其在被申请人受疫情影响停工停产期间仍有正常打卡上班到广州的市场上见客户。另，《工资发放约定》的实际签署时间为 2022 年 12 月 7 日，因被申请人告知该约定是老板要求一定要签，所以其签署当时没有提出异议，但其事后有向被申请人提出异议，而且该约定是违反相关法律法规的，被申请人在停工第一个月应按照正常工资标准发放工资，现被申请人并未按照法律规定向其支付 2022 年 11 月和 12 月的工资，应向其补发。另查，申请人提交且经被申请人确认的与被申请人总经理陈某某的微信聊天记录显示，申请人于 2022 年 12 月 24 日晚上 20 时 22 分向对方发送了《知会

函》，该函载明“.....广州市永典纺织品有限公司（永旺布行）一直不与员工签订劳动合同，却在广州市新冠疫情封控期间、在中大纺织商业圈东晓南路江南纺织城还没有收到政府正式通知解封的情况下...在2022年12月7日催促员工梁正...签名领取2300元的生活保障工资的行为违反《劳动合同法》...广州市永典纺织品有限公司（永旺布行）按照相关法律法规的规定及时足额补发员工梁正...11月份工资差额”等内容以及2022年10月至2022年12月期间申请人在与陈某某、陈某等人在“永典永旺~梁生业务跟单群”和个人聊天中就货样对比、收集色卡、报价等内容进行沟通的记录。

本委认为，第一，企业受疫情影响处于停工停产状态，在此情况下企业通过与员工协商一致的方式，可采取减少工作时间、调整薪酬等方式稳定工作岗位，虽然申请人举证了与陈某某、陈某等人的微信聊天记录拟证明其正常打卡上班和见客户，但随着经济发展及互联网技术的进步，经常通过微信沟通聊工作是常事，故仅凭各种时段的微信聊天记录而没有其他工作时间的在岗记录，不足以证明申请人有实际向被申请人提供劳动的事实。加之，2022年10月底开始，海珠区疫情情况严峻，管控措施不断升级，并相继在2022年11月上旬实行封闭式管理、临时交通管控等防控措施，故本委对申请人关于其在被申请人受疫情影响停工停产期间仍有正常打卡上班和见客户的主张，不予采信。由于申请人未能提供证据证明《工资发放约定》的签署非其真实意思

表示，申请人对此应承担举证不能的不利后果，因此，该约定应属有效，根据意思自治原则应视为申请人对自身的权利进行处分，故申请人要求被申请人支付2022年11月工资差额的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。第二，解除权属于形成权，即通过解除权人单方意思表示即可产生、变更、消灭既存法律关系的权利，本案双方当事人均确认被申请人已于2022年12月27日明确作出解除劳动关系的意思表示，该意思表示已经到达申请人并为申请人所知悉，该法律行为即已生效，故本委认定双方劳动关系于2022年12月27日解除。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应按照《工资发放约定》的标准向申请人支付2022年12月工资1530.01元（2300元÷31天×27天-473.22元）。第三，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定，用人单位不能以经营困难为由随意辞退员工，如用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难确需裁减人员的，必须按照法律规定进行裁员，并提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见。此外，用人单位还应当向劳动行政部门报告裁员方案，并听取劳动行政部门的意见。本案中，被申请人未能举证证明其单位因生产经营出现严重困难而进行经济性裁员，未能举证证明其单位解除事由的正当性，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委认定被申请人据以解除与申请人劳动合同的事由，依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十

七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 8510.33 元〔（6551 元+11460 元+13976 元+5205 元+1530.01 元） $\div$ 4.55 个月 $\times$ 0.5 个月 $\times$ 2 倍〕。

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》第四十一条、第四十七条、第八十七条，《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：

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 12 月工资 1530.01 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违法解除劳动合同赔偿金 8510.33 元；

三、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 李文舒

二〇二四年二月二十二日

书 记 员 林伟仙