

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〕222号

申请人：欧锦祥，男，汉族，1984年10月16日出生，住址：广东省清远市清新区。

委托代理人：梁庆，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：广州市海社联劳务有限公司，住所：广州市海珠区润田街19号1006室。

法定代表人：陈志华，该单位总经理。

委托代理人：林慧銮，男，该单位员工。

申请人欧锦祥与被申请人广州市海社联劳务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。申请人欧锦祥及其委托代理人梁庆和被申请人的委托代理人林慧銮到庭参加诉讼。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11月2日向本委申请仲裁，于2023年12月1日向本委申请增加、变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年9月1日至30日未足额

发放的工资 5416.49 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 41376.5 元；三、确认申请人与被申请人 2018 年 5 月 5 日至 2023 年 11 月 2 日期间存在劳动关系；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 10 月 31 日未足额发放的工资 4231.37 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 30 日的加班工资 634.48 元。

被申请人辩称：一、我单位每月均已足额发放申请人的工资，且申请人每月均有签收工资条，我单位不存在不足额发放工资情况；二、申请人是因旷工严重违纪而被解除劳动合同，故我单位无需支付经济补偿金。综上，申请人本案的仲裁请求，无事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2018 年 5 月 5 日入职被申请人处任机场西揽投员，约定每周休息 1 天，在职期间双方共签订了两期劳动合同，合同均约定申请人正常工作时间的工资标准不低于广州市最低工资标准，工作内容为从事邮政、代理金融、快递及物流业务生产工作，工作地点为广州市，申请人于 2023 年 11 月 2 日向被申请人送达了《解除劳动关系通知书》，通知书中载明“.....鉴于贵单位未按照劳动合同法规定提供劳动保护或者劳动条件，变相拖欠、克扣、降低本人劳动报酬.....依据《劳动合同法》第三十八条之规定，

与贵单位解除劳动关系”的内容。庭审中，被申请人主张申请人自2023年11月1日起未再上班，经其单位催告后仍未上班，故其单位于2023年11月13日向申请人发送了《解除劳动合同通知书》解除了双方的劳动关系，因此，申请人的离职时间应为2023年11月13日。本委认为，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申请人已于2023年11月2日明确作出了解除劳动关系的意思表示，该意思表示已经到达被申请人并为被申请人所知悉，该单方法律行为即已生效，故被申请人主张的离职时间和离职原因与事实不符，本委不予采纳，并据此认定申请人与被申请人自2018年5月5日起至2023年11月2日止存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人于2024年1月4日当庭向本委申请撤回要求被申请人支付2023年9月1日至30日的加班工资634.48元的仲裁请求，理由为被申请人已结清该加班工资。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

三、关于工资和经济补偿问题。经查，申请人提交且经被申请人确认的面谈记录表谈话主要内容一栏中载明“目前尊重员工本人意愿，不进行转签。但由于业务已经切换给新的外包公司，对于从事投递工作的重新调整安排工作，从9月1日起可选择做揽收专段或仲裁上门拍照工作，业务绩效标准维持不

变……欧锦祥安排机场西网格拼多多退换货专揽工作”的内容，面谈日期为2023年8月30日。庭审中，被申请人表示其单位系因没有中标申请人原从事的邮政业务，且经其单位与申请人面谈，申请人亦不同意跟随原从事的邮政业务转签至新劳务公司，故其单位才不得不对申请人的工作业务进行调整。申请人对此不予认可，认为业务问题属于公司经营问题，被申请人不能以此降低其劳动报酬，即使业务无法协调，被申请人也应保证其薪酬不降低，因此，被申请人未按照劳动合同法规定提供劳动保护或者劳动条件，变相拖欠、克扣、降低其劳动报酬，应按离职前12个月的月平均工资标准支付其2023年9月和2023年10月的工资差额以及经济补偿。另查，申请人2023年9月和2023年10月的工资分别3209.42元、4394.54元。本委认为，综合本委上述查明之事实和证据可知，被申请人系因未能中标投得申请人原从事的邮政业务故而与申请人面谈沟通后续工作安排事宜，此属客观情况所致，即被申请人已不可能再安排申请人从事原邮政业务，在此情况下，被申请人尊重申请人不转签新劳务公司的意愿，安排申请人从事拼多多退换货专揽工作属于行使用工自主权的合理范畴，并非系单方恶意变更工作之行为，且本案亦无证据显示该调整存在违反劳动合同约定的情形。结合申请人所在快递行业系以提成作为主要收入的报酬特点，本身就与客观业务量、自身工作效率挂钩，现被申请人2023年9月和2023年10月实际支付申请人的工资也并未低

于劳动合同中约定的金额，且本案亦无证据显示被申请人存在拒绝提供劳动保护或者劳动条件的情形。因此，申请人据以要求被申请人支付2023年9月和2023年10月工资差额和经济补偿的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委均不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《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、确认申请人与被申请人自2018年5月5日起至2023年11月2日止存在劳动关系；

二、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 冯秋敏