

广州市荔湾区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗荔劳人仲案终〔2023〕152号

申请人：麦穗琪，女，汉族，*****，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州好享瘦健康管理咨询服务有限责任公司，住所：广州市荔湾区花地大道中68号28层2806室。

法定代表人：彭经煜。

委托代理人：万艳群，女，被申请人顾问。

案由：工资、解除劳动关系经济补偿金争议。

申请人就上述争议于2022年12月8日向本委提出申请，本委依法立案并公开开庭审理，申请人麦穗琪，被申请人委托代理人万艳群到庭参加仲裁，本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、请求被申请人支付申请人2022年11月1日至2022年12月7日的工资12000元；二、请求被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金8442元。

相关案情

申请人与被申请人对以下事项无争议：

一、入职时间和岗位：申请人于2022年10月16日入职被申请人，岗位是主播。

二、签订劳动合同情况：2022年10月16日被申请人与申请人签订了书面劳动合同，合同期限为2022年10月16日起至2023年4月15日止。合同约定试用期工资和转正后基本工资均为：2300元/月。根据甲方的工资制度，结合乙方的具体岗位、工作成绩、出勤和纪律，考核发放绩效、提成等奖惩。

三、申请人工资发放情况：根据被申请人确认的申请人提交的2022年10月份工资表，被申请人已发放申请人2022年10月份工资16884.12元。被申请人没有发放申请人2022年11月份和12月份的工资。

四、申请人的工作时间约定：每日14:00至次日凌晨1:00，每周休息一日。

五、申请人最后工作时间：2022年12月5日。

双方有争议事项及本委认定情况如下：

六、关于2022年11月1日至2022年12月7日的工资的问题。被申请人确认没有发放申请人11月份和12月份工资，申请人要求被申请人支付2022年11月份和12月份工资的请求，依法有据，本委予以支持。但申、被申请人对工资的计算方式存在争议，申请人主张每月固定工资为综合工资6000元+奖金2000元，另有业绩核算提成和绩效。被申请人对申请人主张的工资构成不予认可，称申请人每月基本工资2300元，产粉数量超过8000后才能达到综合收入6000元，奖金根据业绩情况酌情支付，金额不确定。根据申、被申请人确认的薪资方案和申请人10月份

工资表，申请人的工资构成包括综合薪资和业绩核算，综合绩效的构成为基本薪资+补助+竞业保密+全勤，业绩核算包括绩效和奖励，业绩绩效是根据粉量进行计算，依据薪资方案中“粉量、提成、绩效”及“指标及说明”的规定，产粉大于4000提成为0.6/粉绩效为1000元，奖励属于业绩绩效的组成部分。本委认为，申请人10月份工资表中载明的综合薪资与业绩核算属于不同的工资组成部分，业绩核算中明确载明了粉量对业绩影响，而综合薪资部分未涉及到粉量，故本委认定申请人每月固定综合薪资6000元。但申请人11月份实际工作至11月27日，出勤天数为24日。申、被申请人均提交了考勤记录证明考勤情况，但双方提交的考勤记录并不相同，且双方对对方提交的考勤记录不予确认，庭审时，申请人确认11月1日至4日没有补卡，11月11日至12、17日均没有补卡，11月16日迟到215分钟，上述陈述与申请人提交的考勤记录不相符，但与被申请人提交的考勤记录相符，故本委对申请人提交的考勤记录不予确认，本委对被申请人提交的考勤记录予以认可。庭审时申请人确认被申请人提出的迟到早退的扣罚制度，故本委对被申请人计算的申请人11月1日至27日迟到早退的扣罚予以认可，即迟到6次小于30分钟，累计扣60元；迟到1次超过30-60分钟，扣20元；迟到超过60分钟2次，累计旷工1日，扣罚3日工资。申请人提交了疫情封控通知和隔离记录证明自11月28日至12月2日期间被封控，申请人另提交了请假审批记录证明曾向被申请人请假。被申

请人对疫情封控通知和隔离记录不予确认，对请假审批记录的真实性予以确认但称被申请人没有审批同意，被申请人主张疫情期间被申请人曾发布通知要求员工两点一线工作，但申请人的隔离地点并非其居住地，视为旷工。本委认为，根据申请人提交的证据，申请人在11月28日至12月2日期间确系被封控，该封控导致的申请人不能上班系不可抗力，被申请人虽有两点一线工作的通知要求，但该要求并不具备法律强制力，被申请人按旷工且处罚三倍工资过于严苛，本委酌情按事假进行计算，故申请人11月份的综合薪资应为4466.17元（ $6000 \div 26 \times 24 - 300 - 60 - 20$ ）-（ $6000 \div 26 \times 3$ ），申请人11月份产粉量为4971，根据薪资方案，提成为0.6/粉即2982.6元，绩效为1000元，薪资方案中没有明确奖励的支付条件，但明确奖励为弹性奖励，在申请人未达到产粉要求且被申请人不同意支付的情况下，本委不予以计算。故被申请人应支付申请人11月份工资8448.77元。12月份申请人仅工作一日，被申请人应支付申请人1日的工资114.94元（ $2500 \div 21.75$ ）。

七、关于解除劳动关系经济补偿金的问题。劳动关系解除权系形成权，即解除劳动关系的意思表示一经送达对方当事人就发生劳动关系解除的法律效力，本案中，申请人主张2022年12月7日向被申请人微信、邮寄了《被迫解除劳动关系通知》，被申请人则表示于2022年12月7日向申请人出具了辞退通知，12月8日才通过邮件发给申请人，申、被申请人均提交了微信、邮

件、签收回执等证据予以证明。但根据庭审时申、被申请人确认2022年12月5日有进行面谈的事实和申、被申请人确认的被申请人提交的2022年12月5日的聊天记录可以看出，被申请人已于2022年12月5日向申请人提出解除劳动关系，申请人对解除的补偿金额不同意但未对解除劳动关系本身提出异议，故本委认定申、被申请人之间的劳动关系已于2022年12月5日因被申请人提出解除劳动关系而实际解除。根据微信记录和庭审记录，被申请人提出解除的原因是申请人旷工，申请人对旷工不予认可，称自己被隔离了。本委已认定申请人11月28日至12月2日期间属于事假，被申请人认为此段期间申请人属于旷工缺乏事实和法律依据。对于12月3日和4日申请人没有返岗上班的认定，被申请人主张申请人为旷工，被申请人提交了微信记录证明12月3日通知12月4日需上班，但申请人12月3日和4日均未上班。申请人确认上述两日没有上班但称，12月3日仍为红码，12月4日为休息日，没有接到通知要上班。本委认为，申请人解封后应按时回被申请人处工作，申请人虽提交微信文字记录称仍为红码但没有提交证据予以证明，且即使为红码申请人在工作日应及时测验核酸以便转为绿码按时上班，申请人亦未提交12月3日核酸检测的情况予以佐证，申请人提交的证据不足以证明其12月3日存在不能上班的客观情况。被申请人在微信群通知12月4日上班，申请人否认收到该通知，但申请人确认该群发【行政】通知221024，说明申请人在该群中，故本委认定申请

人已收到该通知，且被申请人作出的系临时调休安排，在要求员工12月4日上班后已安排12月6日补休，故本委认为被申请人安排的临时调休不违反法律禁止性规定，申请人收到通知应返岗上班。另外根据申请人提交的请假申请，申请人并未提前提出请假申请，而系12月5日提出，该时间晚于未上班时间，且该请假申请没有得到被申请人批准同意，综上所述，本委认定申请人在12月3日和4日存在连续2日旷工事实，该行为违反了申、被申请人签订的书面劳动合同第三点第10条的规定，被申请人解除与申请人之间劳动关系依法有据，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，缺乏事实和法律依据，本委予以驳回。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第三十条、第三十九条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年11月1日至12月5日的工资8563.71元；

二、驳回申请人其余的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。劳动者如不服本裁决，可自收到本

裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：常 馨

二〇二三年二月一日

本件与原件核对无误

书 记 员：张倩怡

送达日期： 2023 年 月 日