

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕7803 号

申请人：蒲永超，男，汉族，1967 年 8 月 27 日出生，住址：
四川省西充县。

被申请人：广州创显科教股份有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：张皓。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人蒲永超与被申请人广州创显科教股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蒲永超到庭参加了庭审。被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委予以缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日的工资 32960.9 元、2023 年 12 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日的工资 47859.2 元；二、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 144000 元；三、被申请人支付医疗费 4474.3 元。

本案相关情况

申请人在庭审中的主张：

一、入职时间：2018 年 10 月 1 日。

二、工作岗位：研发人员。

三、劳动合同订立情况：双方曾订立劳动合同。

四、每月工资标准：12000 元。

五、每月工资发放时间和形式：申请人每月月底通过银行转账领取上个自然月工资。

六、工资清单发放情况：被申请人不主动发放工资清单，申请人因被欠薪才要求被申请人发放工资清单。

七、工作时间：周一至周五的 9:00 至 12:00、13:30 至 17:30。

八、考勤方式：指纹打卡考勤，2023 年 2 月起调整为企业微信打卡考勤。

九、离职时间和原因：2024 年 3 月 20 日，被申请人向申请人出具辞退通知书。

十、最后工作日：2024 年 4 月 10 日。

十一、社会保险缴纳至何时：2023 年 12 月。

十二、离职前十二个月的月平均工资：12000 元。

本委查明情况：

一、通知：2023 年 12 月 5 日，被申请人发出创显科教〔2023〕通 018 号通知，主要内容为“自 2020 年以来，因为受疫情影响造成应收回款缓慢、资金链紧张；在经营方面，本公司所处行业及其上下游发展受全球经济下行影响需求不足，存货的囤积、应收账款的逾期等经营折损，严重削弱了经营性现金流；一些非经营性的特殊困难，如银行抽贷、被员工提起仲裁、被金融机构和供

应商提起诉讼、公司账号被冻结等情况让公司的经营雪上加霜。公司面对前所未有的艰难局面，自疫情以来一直努力融资，没有主动辞退员工和对员工薪资进行调整；2022年9月30日后，通过大股东增资稳定了公司局面，给了全体员工充分时间思考未来职业规划。同时，公司感谢在职员工的一起努力，对离职员工一直担当责任，已尽能力分期分批补偿拖欠工资。公司现在巨大的固定成本和经营压力仍使公司面临前所未有的考验和挑战，公司至今无法恢复生产经营实现盈亏平衡。面对未来经济复苏以及公司恢复正常经营状况的不可预期，为了最大限度保持公司正常运营，经公司董事会研究决定实行全员薪资调整，并制定拟离职员工的善后方案。详情如下：一、人员范围：全体员工。二、具体方案：1、全体员工（销售人员除外）的薪资调整为按原工资的70%发放。2、销售人员的工资构成为：底薪2300元+提成。销售人员的相关提成考核条款详见《销售考核制度》。3、拟离职员工的离职协议。三、执行时间：2024年1月1日起执行。为了早日恢复公司正常经营作出决定，公司深感遗憾。非常时期，公司需要全体员工的支持和理解，希望大家风雨同行、共渡时艰。”

二、告全体员工书：2024年1月31日，被申请人发出《告全体员工书》，主要内容为“因近年来深受疫情持续反复、社会经济继续下行、银行融资大幅收缩、诉讼缠身等多重因素叠加影响，公司经营举步维艰。自2022年6月以来，在资金链断裂的情况下，公司管理层多方筹措资金，解决离职员工善后和在职员工稳定的

问题，以期恢复企业正常经营。但种种努力仍未能解除公司困境，股东亦无更多财力支撑运营成本，目前公司仅能保障薪资承诺到2024年1月底。在经过深思熟虑后，公司目前面临的困难和挑战无法在短时间内得到有效的解决，公司决定进入重组清算阶段，以避免进一步损失，也不影响员工们的未来发展，即日起大家可各自尽快去寻找新的工作机会，公司亦会尽力协助员工寻找新的工作。对于员工尚未发放的工资及后续手续办理事宜，公司将会积极处理，与各位员工签订劳动关系终止协议，明确双方的权益和责任，确保员工的合法权益得到充分保障。最后，感谢各位员工对公司的一路支持与坚守，公司此举实属无奈，望谅解！”2024年3月20日，被申请人发出《告全体员工书》，主要内容为“继前两份《告全体员工书》宣告公司决定进入重组清算阶段后，公司目前已处于停工停产的状态，对于仍坚守在公司的同事，公司表示衷心的感谢，同时也深感抱歉，公司无法也无能力再保障大家的工资，为不耽误各位同事的前程，继续蹉跎时间，尽快迎接新的开始，经公司研究决定：1、请各位同事于2024年3月25日至31日期间，回司到人事部办理离职手续，为保障同事们应有的权益，公司会积极配合办理各项离职、社保减员、失业金申领等手续，与员工核定未发工资、报销数额及经济补偿金问题。2、申请劳动仲裁的同事，公司亦会积极配合出具相关的文件协助大家去申请仲裁，如有需要也可由公司出面组织大家申请集体仲裁。公司会根据资产重组的情况，按顺序、公平的力争保障大家的欠

薪、报销、赔偿等应得收入。公司的董监高团队和关键岗位员工将留到最后，参与企业的重组和清算工作，为同事们处理好相关的人事服务，以回报各位对公司多年的支持和坚守。再次感谢各位同事对公司一路的支持和付出！”

三、申请劳动仲裁的日期：2024年4月7日。

本委认定情况：

一、关于缺席审理问题。

本委认为，被申请人无正当理由未到庭，也未提交证据，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席裁决。

二、关于工资问题。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条的规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬；因工资支付等情形而发生的争议，用人单位负有举证责任；与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果；用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，劳动人事争议仲裁委员会可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。本案中，被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，也未提供证据证实工资发放情形，对此本委进行缺席审理，并视为其放弃相关举证的

权利，应承担举证不能的不利后果，故对申请人主张的工资标准、工资发放情况等情形，本委予以采信。通过对申请人所提供劳动合同、发放工资银行流水清单、工资条等证据进行核算，申请人要求被申请人支付 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 32960.9 元、2023 年 12 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日工资 47859.2 元的仲裁请求，事实和法律依据较为充分，本委予以支持。

三、关于医疗费问题。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。本案中，申请人虽主张被申请人延迟缴纳了 2022 年 7 月的社会保险使得其本人医保账户处于停保状态，导致 2022 年 7 月 15 日至 2022 年 7 月 18 日期间因病住院的治疗费用需申请人自费支付，但申请人并未举证 2022 年 7 月其本人医保账户的具体状态，亦未举证曾向被申请人反映过上述情况，且申请人提供的广州市社会医疗保险医疗费用结算单和广州市南沙区第二人民医院出院记录证据并不能直接证明其主张，按照上述规定，申请人应承担举证不能的不利后果。故申请人要求支付医疗费的仲裁请求，因事实依据不足，本委不予支持。

四、关于解除劳动合同问题。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十六条、第四十七条的规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化致使合同无法履行，双方经协商但未能就变更

劳动合同内容达成协议的，用人单位应当按照劳动者在本单位工作的年限支付经济补偿。本案中，申请人主张被申请人应支付违法解除劳动关系赔偿金，但被申请人发出的通知和《告全体员工书》内容显示，其自 2022 年 6 月起生产经营已陷入困境无法恢复且现已停工停产进入重组清算阶段，故通知员工自寻新的工作机会并于 2024 年 3 月 25 日至 2024 年 3 月 31 日期间办理离职手续，可见被申请人已无法继续正常经营，这应属双方订立劳动合同时所依据客观情况发生重大变化致使合同无法履行的情形，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条关于用人单位应支付违法解除劳动关系赔偿金的规定，但符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十六条、第四十七条关于用人单位应支付解除劳动关系经济补偿的规定，被申请人应当支付申请人解除劳动关系经济补偿金。其二，被申请人在 2024 年 1 月 31 日通知因公司经营困难员工可另谋就业，属于已提前三十日书面通知了员工解除劳动合同的行为，故被申请人无需再行向申请人支付《中华人民共和国劳动合同法》第四十条所规定的代通知金。综上所述，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 72000 元（计算公式：12000 元/月 × 6 个月）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第四十条、第四十六条、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、第三十六条、第五十

条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，裁决如下：

一、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9月1日至2022年11月30日的工资32960.9元、2023年12月1日至2024年3月31日的工资47859.2元；

二、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金72000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：黄 鑫

二〇二四年六月八日

书 记 员：江 金 玲