

# 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〔2022〕484号

申请人：岑捷，女，汉族，1974年3月31日出生，住址：广州市越秀区。

第一被申请人：广州市海珠红棉古筝培训学校，住所：广州市海珠区南洲路万华街41、43号28-34铺、37-41铺。

法定代表人：谢智健，该单位董事长。

委托代理人：曾绍金，男，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：吴蔚，女，北京大成（广州）律师事务所实习人员。

第二被申请人：广州市红艺文化活动策划有限公司，住所：广州市天河区天河东路华康街6-14号首层自编104房。

法定代表人：谢智健，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：曾绍金，男，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：吴蔚，女，北京大成（广州）律师事务所实习人员。

申请人岑捷与第一被申请人广州市海珠红棉古筝培训学校、第二被申请人广州市红艺文化活动策划有限公司关于工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人岑捷和第一被申请人、第二被申请人的共同委托代理人曾绍金、吴蔚到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年12月24日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人在2015年3月18日至2021年2月8日存在劳动关系；二、第一被申请人、第二被申请人共同支付申请人2015年3月18日至2021年2月8日克扣的工资68994.52元；三、第一被申请人、第二被申请人共同支付申请人赔偿金68994.52元；四、第一被申请人、第二被申请人共同支付申请人2015年3月至2015年7月超过法定试用期的工资差额3100元。

两被申请人共同辩称：一、申请人在2020年11月8日提交书面辞职申请书，表明在2020年11月8日离职，申请人的辞职申请书经过管理层审核后同意，并注明了工资核发及交接工作事宜。申请人在2020年11月8日填写并提交了员工离职交接表，同时签署了补充说明，明确了工资计发、社保缴纳等事实，并确定双方无任何薪酬工资及其他争议；二、申请人的仲裁请求已超过仲裁时效，请求仲裁委依法驳回申请人的仲裁

请求。

### 本委查明事实及认定情况

经查明，双方确认如下事实：申请人于2015年3月18日入职第一被申请人，任职人事行政主管，申请人于2020年10月30日提交辞职申请书，以个人原因申请辞职，并注明欲离职时间为2020年11月8日，批准离职时间为2020年11月8日；申请人与第一被申请人、第二被申请人签订了补充说明，该说明的内容为申请人与第一被申请人、第二被申请人于2020年11月8日自愿平等解除劳动关系，申请人在2015年3月18日至2020年11月8日期间加班时间及2018年至2020年未休带薪年假，换算成正常月工资核发，加班工资发至2021年2月9日，社保交至2021年1月31日，在2020年实现有净利润的情况下，可补发2020年3月至5月因疫情影响的工资差额，此后双方无任何薪酬工资及其他争议；申请人于2020年11月8日办理了工作交接手续。申请人主张其确实在2020年11月8日离职，但离职前双方确认其仍存在加班，被申请人计算其加班工资至2021年2月9日，故双方劳动关系应顺延至2021年2月8日。被申请人则主张双方劳动关系至2020年11月8日终止。本委认为，申请人提交的辞职申请及双方签订的补充说明明确了双方劳动关系解除时间为2020年11月8日，而申请人亦在当天办理了离职交接手续，即申请人于当天离职，第一被

申请人计算申请人的工资至 2021 年 2 月 9 日只系双方对申请人在职期间剩余加班工资、年休假工资的换算，并不能据此认定双方劳动关系存续至 2021 年 2 月 9 日，因此，本委对申请人主张其与第一被申请人的劳动关系存续至 2021 年 2 月 8 日不予采纳。综上，结合申请人的入职时间、离职时间，本委确认申请人与第一被申请人在 2015 年 3 月 18 日至 2020 年 11 月 8 日存在劳动关系，对于申请人要求确认在 2020 年 11 月 9 日至 2021 年 2 月 8 日存在劳动关系的请求则不予支持。

申请人主张根据工资条、打卡记录、钉钉的工作安排可以证明两被申请人没有足额支付在职期间的工资，应补足工资差额，在 2015 年 3 月至 2015 年 7 月期间，申请人的试用期工资为 4700 元/月，两被申请人应按转正工资补发工资及补发已扣社保费但没有实际缴纳的工资，另，劳动合同系在 2020 年 4 月补签的，两被申请人没有在法律规定的入职 30 天内签订劳动合同，导致其难以申诉，应当支付其赔偿金。另查，申请人的工作内容为人事招聘，老师的招聘及审核，负责员工入职、离职手续的办理。两被申请人已履行了补充说明中的支付责任。申请人还称补充说明系在其已失去理智的情况下签订的，应为无效。本委认为，在没有证据证明补充说明签订时存在欺诈、胁迫、乘人之危、重大误解的情况下，该补充说明应属有效，对双方当事人均有约束力，因此，申请人主张该补充说明无效，本委不予采纳。其次，申请人作为从事人事工作多年的人事行

政主管，其应当清楚离职时员工与用人单位之间办理交接手续及签订相关文书的含义及法律后果，现其已与两被申请人签订了补充说明，列明了具体的权利义务，同时释明双方此后无任何薪酬工资及其他争议，此应属双方为解决劳动关系存续期间相关权利义务达成的最终解决方案，故申请人再行要求两被申请人共同支付其工资差额、赔偿金，缺乏依据，本委对此不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人在2015年3月18日至2020年11月8日期间存在劳动关系；

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 梁炜珊

二〇二二年二月二十四日

书 记 员 宋静