

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〕4624号

申请人：冯月明，女，汉族，1976年12月26日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：曾顺东，男，广东格林律师事务所律师。

委托代理人：林诗雨，女，广东格林律师事务所律师。

被申请人：广州传承服装有限公司，住址：广州市海珠区怡海路190号192号2层商场自编之二。

法定代表人：毛成祚，该单位采购总监。

委托代理人：王婉，女，该单位员工。

申请人冯月明与被申请人广州传承服装有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人曾顺东和被申请人的委托代理人王婉到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年9月29日向本委申请仲裁，2022年10月20日申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人

支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 36000 元；二、被申请人返还申请人垫付的 2021 年 3 月至 2021 年 7 月社会保险费 6717.77 元；三、被申请人依法向申请人出具离职证明；四、被申请人支付申请人因未办理离职证明造成的财产损失 26536.5 元；五、被申请人承担本案保全费、担保费 500 元。

被申请人辩称：一、我单位已于 2022 年 9 月 2 日通过微信和书面方式向申请人出具《解聘劳动合同通知书》，双方劳动关系已于 2022 年 9 月 2 日解除，申请人在我单位的工作年限不足一年半，即使我单位系违法解除劳动合同，赔偿金也应是三个月的工资即 22064.15 元，申请人要求 36000 元赔偿金没有事实依据；二、我单位一直表示可以随时向申请人出具《离职证明》，只因申请人一直要求我单位按其提供的模板出具《离职证明》，双方对此未能达成一致；三、社保问题不在劳动仲裁受理和审理范围；四、申请人主张的经济损失没有事实依据，我单位向申请人出具的《解聘劳动合同通知书》清楚载明申请人入职的时间、岗位、劳动合同期限以及终止劳动关系的时间，不影响申请人在新单位办理入职、失业保险金或教育资助；五、申请人主张由我单位承担本案保全费、担保费 500 元没有法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动合同的赔偿金。申、被双方均确认：申请人 2021 年 3 月 4 日入职被申请人任培训主管，双方签订了劳动

合同；申请人于2022年9月2日领取了被申请人向其发放的《解除劳动合同通知书》。申请人主张：其在被申请人处的最后工作日为2022年9月5日，也系该日与被申请人解除劳动合同；其解除劳动合同前12个月的月平均工资为9000元。被申请人主张：申请人在其单位的最后工作日为2022年9月2日，双方劳动合同也在当日因其单位向申请人发出《解除劳动合同通知书》而终止；申请人解除劳动合同前12个月的平均工资为7000多元，系按申请人解除劳动合同前12个月的实发工资计算。申请人提供了《劳动合同》复印件、《薪资确认表》复印件、《解除劳动合同通知书》复印件、录像等证据拟证明其上述主张，其中《薪资确认表》复印件显示申请人2021年8月4日因“试用期转正”发生薪资变动，变动前薪酬为8000元/月，变动后薪酬为9000元/月；《解除劳动合同通知书》复印件载有被申请人因部门架构岗位调整于2022年9月2日通知申请人正式解除劳动合同、终止劳动关系之信息，落款加盖印有被申请人名称的印章，落款时间为2022年9月2日；录像显示申请人通过指纹识别打卡的过程。被申请人对《劳动合同》复印件、《薪资确认表》复印件、《解除劳动合同通知书》复印件的真实性均予确认，对申请人打卡录像的真实性不予确认，表示双方已于2022年9月2日解除劳动关系，申请人2022年9月5日的打卡行为系其个人行为。被申请人提供了申请人签收《解除劳动合同通知书》的复印件、申请人2021年9月至2022年9月的工资表复印件等证据拟证明其单位上述主张，其中申请人签收《解除劳动合同通

知书》的复印件显示的《解除劳动合同通知书》内容与申请人提供的《解除劳动合同通知书》内容一致，但左下角“签收人”处有申请人姓名字样签名，签收日期显示为2022年9月2日；申请人的工资表复印件显示其2021年9月至2022年8月期间每月扣除“扣款”“扣社保”“扣公积金”“扣个税”前的“合计”栏工资金额依次为：8902.17元、9000元、9000元、8413.04元、7714.29元、6637.50元、9000元、8744.32元、9000元、8744.32元、9000元、9000元。申请人对上述两项证据的真实性均予确认，但表示不确认被申请人计算的其解除劳动合同前12个月月平均工资数额，其解除劳动合同前12个月月平均工资应按应发工资计算，工资条“合计”栏显示的即为应发工资，“扣款”没有依据和合理性，其解除劳动合同前12个月平均工资应当按其提供的《薪资确认表》计算为9000元。**本委认为，首先**，申请人于2022年9月2日领取了被申请人向其发放的《解除劳动合同通知书》，双方劳动合同即已于当日解除。本案并无证据表明2022年9月2日后双方存在协商一致撤销《解除劳动合同通知书》的意思表示，也无证据表明双方在2022年9月2日后重新建立了劳动关系，故无论申请人2022年9月5日是否存在打卡行为，均不影响被申请人2022年9月2日向申请人送达《解除劳动合同通知书》的法律效力。本委根据查明事实认定，申、被双方劳动关系的起止时间应为2021年3月4日至2022年9月2日。**其次**，被申请人以部门架构岗位调整为由与申请人解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定

的用人单位可以解除劳动合同的情形，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金。**再次**，申请人确认被申请人提供的工资表中“合计”栏显示的数额为其每月应发工资，并主张“扣款”无依据和合理性。根据《广东省工资支付条例》第十四条、第四十八条的规定，被申请人应当对申请人工资条中“扣款”的依据和合理性承担举证责任，现被申请人未能就此举证，应当承担不利后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金25788.91元〔（8902.17元+9000元+9000元+8413.04元+7714.29元+6637.50元+9000元+8744.32元+9000元+8744.32元+9000元+9000元）÷12个月×1.5个月×2倍〕。

二、关于“垫付的2021年3月至2021年7月社会保险费”问题。申请人主张其2021年3月至2021年7月期间系以灵活就业人员身份参加社会保险，此期间其社会保险费的单位和个人缴费部分均系其个人承担，应视为其为被申请人垫付了社会保险费，被申请人应当返还其垫付的该笔费用。被申请人确认申请人上述时段社会保险费的单位和个人缴费部分均非其单位承担。**本委认为**，根据《中华人民共和国社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条、第八十四条、第八十六条的规定，职工应当参加社会保险，其中基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费应当由用人单位和职工按照国家规定共同缴

纳；用人单位未依法办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或补足。申请人有权请求相关部门或机构对被申请人未办理社会保险登记或未按时足额缴纳社会保险费的情形依法处理，但申请人主张其2021年3月至2021年7月期间系以灵活就业人员身份缴纳的社会保险费应视为其为被申请人垫付并要求被申请人返还，于法无据，本委不予支持。

三、关于出具离职证明的问题。申、被双方均确认被申请人未向申请人出具离职证明。被申请人应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

四、关于“申请人因未办理离职证明造成的财产损失”问题。申请人主张：因被申请人未向其出具离职证明，导致其无法入职试用期月薪1万元、转正后月薪1.2万元的新单位岗位，至今没有工作，因此被申请人应当赔偿其2022年9月5日至今产生的经济损失21896.5元；因被申请人未向其出具离职证明，导致其无法申领失业救济金4140元、不能申报教育资助500元。申请人提供了《入职通知书》复印件、《致家长的一封信》复印件等证据拟证明其上述主张。其中《入职通知书》复印件载有通知申请人携带“上一家就职公司离职证明”、学位学历证书原件、体检表等材料于2022年10月17日到上海某信息科技有限公司广州分公司运营中心担任营销培训经理一职，入职后试用期月薪1万元、转正

后月薪1.2万元等信息，落款加盖印有上海某信息科技有限公司广州分公司字样印章，落款时间显示为2022年10月11日；《致家长的一封信》复印件无关涉离职证明的内容。被申请人对上述证据真实性均不予确认。经查，申请人失业保险累计参保年限未达24个月失业保险金领取期限。**本委认为**，申请人提供的《入职通知书》复印件并未有效证明其未入职上海某信息科技有限公司广州分公司的直接原因系被申请人未向其出具离职证明所致，也未能证明其因被申请人未向其出具离职证明而实际产生了21896.5元财产损失，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果。根据《广东省失业保险条例》第十七条、第十八条的规定，申请人未成功申领失业保险金的缴费时间仍然有效并可依法累计计算，并未构成失业保险待遇的实际损失，申请人要求被申请人赔偿其未能申领失业救济金的损失缺乏事实依据。申请人亦未举证证明被申请人未向其出具离职证明导致其实际产生了500元教育资助损失，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果。综上，申请人主张的因被申请人未向其出具离职证明而造成的财产损失缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于保全费、担保费的问题。申请人主张应由被申请人承担为保障后期执行而产生保全费、担保费500元，于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条、第八十四条、第八十六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第十四条、第四十八条，《广东省失业保险条例》第十七条、第十八条之规定，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 25788.91 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

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。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 马煜逵

二〇二三年一月十日

书 记 员 段晓妮