

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〕3906 号

申请人：李雅娜，女，汉族，1981 年 11 月 9 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：唐美珍，女，广东品琚律师事务所律师。

委托代理人：刘德华，男，广东公忠律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区六福华庭幼儿园，住所：海珠区赤岗路金聚街 2 号，大江冲 70 号，海珠区沙园七街 12-15 号首层，江南大道南翠怡二街 11 号。

法定代表人：劳荣炽。

委托代理人：林贞彬，男，北京市中银（珠海）律师事务所律师。

申请人李雅娜与被申请人广州市海珠区六福华庭幼儿园关于二倍工资差额、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李雅娜及其委托代理人唐美珍、刘德华和被申请人的委托代理人林贞彬到庭参加庭审。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 8 月 12 日向本委申请仲裁，于 2022 年 9 月 6 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2014 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人经济补偿金 47345.68 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额 71018.52 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 7 月工资 6084 元；五、被申请人支付申请人带薪年假工资 12244.57 元。

被申请人辩称：一、确认我单位与申请人于 2014 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日存在劳动关系；二、我单位已经于劳动合同到期前向申请人发出不降低原薪酬待遇的续签通知，申请人因主观想法问题没有续签。另外，金聚街幼儿园场地业主对场地进行招投标，我单位未中标，但申请人认为一定要在原场地工作，否则属于“没有按照原劳动条件续签劳动合同”的主观想法系强人所难，不符合生活情理，且双方签订的劳动合同中并未明确约定工作地点，劳动合同第九条第 2 点亦载明“乙方愿意服从本单位举办者的工作调动”。综上，我单位不同意向申请人支付经济补偿金；三、我单位已于 2020 年 7 月 15 日与申请人签订固定期限劳动合同，该劳动合同是申请人的真实意思表示，对双方均有约束力，且申请人主张未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额的仲裁请求已经过时效。因此，我单

位不同意支付申请人未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额；四、我单位同意支付申请人 2022 年 7 月工资 5052.7 元；五、申请人未举证其已工作满 20 年，且申请人已经在 2021 年 2 月至 2022 年 7 月期间已经享受寒暑假假期，根据规定，申请人不再享受年休假待遇，故我单位不同意支付申请人年休假工资。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2014 年 8 月 1 日入职被申请人处，岗位为主班教师，工资构成为基本工资 3780 元+绩效奖金+专项补贴+岗位补贴（即其他补贴）300 元，约定每天工作 8 小时，每周工作 5 天，在职期间双方签订了 3 次劳动合同，最后一次签订的劳动合同期限为 2020 年 7 月 14 日至 2022 年 7 月 31 日。

一、关于确认劳动关系问题。结合双方诉辩意见以及本委查明之事实，本委确认申请人与被申请人自 2014 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人仍欠付其 2022 年 7 月工资 6084 元未结清，申请人向本委提交了 2022 年 7 月、8 月收入纳税明细详情及借记卡账户历史明细清单拟证明上述主张，其中 2022 年 7 月收入纳税明细详情显示有申报日期、税款所属期、本期收入等信息，2022 年 8 月收入纳税明细详情显示有申报日期、税款所属期、本期收入等信息；借记卡账户历史明细清单显示户名为广州市海珠区六福华庭幼儿园向申请人支

付工资的信息。被申请人对申请人提交的上述证据的真实性予以确认，但主张 2022 年 7 月收入纳税明细详情中显示的本期收入系申请人 2022 年 6 月的工资数额，2022 年 8 月收入纳税明细详情中显示的本期收入才是申请人 2022 年 7 月的工资数额，该工资数额扣除了 25%绩效工资。被申请人提交了经申请人确认的 2021 年 8 月至 2022 年 6 月工资发放表拟证明上述主张，该工资发放表显示有申请人姓名、基础工资、绩效奖金、专项补贴、应发工资、实发工资等信息，该工资发放表中的实发工资数额与申请人提交的借记卡账户历史明细清单显示的 2021 年 8 月至 2022 年 6 月的实发工资数额一致，其中绩效奖金、专项补贴数额每月不固定。另查，申请人 2022 年 7 月为全勤，除正常例休外没有请假。申请人 2021 年 8 月至 2022 年 6 月绩效奖金依次为：160 元、907 元、907 元、912.72 元、886.81 元、150 元、125 元、823 元、545 元、628 元、754 元；2021 年 8 月至 2022 年 6 月专项补贴依次为：1650 元、1200 元、1230 元、1230 元、1230 元、1030 元、130 元、1250 元、1310 元、1350 元、1250 元。申请人 2022 年 7 月社保个人部分缴费金额为 518.92 元，公积金个人部分缴费金额为 190 元。本委认为，根据被申请人提交的 2021 年 8 月至 2022 年 6 月工资发放表可知，申请人的绩效奖金及专项补贴确实系浮动发放，由于双方均无法举证证明绩效奖金及专项补贴的计发标准及具体数额，本委酌按申请人 2021 年 8 月至 2022 年 6 月期间的绩效奖金及专项补贴的平

均数作为申请人2022年7月的绩效奖金及专项补贴。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年7月工资5158.22元{3780元+[（160元+907元+907元+912.72元+886.81元+150元+125元+823元+545元+628元+754元）÷11个月]+[（1650元+1200元+1230元+1230元+1230元+1030元+130元+1250元+1310元+1350元+1250元）÷11个月]+300元-518.92元-190元}。

三、关于二倍工资问题。申请人主张其已先后分别与被申请人签订了3次固定期限的劳动合同，按照相关规定被申请人应当自2020年7月14日起与其签订无固定期限的劳动合同，但被申请人只与其签订了固定期限为2020年7月14日至2022年7月31日的劳动合同。被申请人对此不予认可，表示其单位已与申请人签订劳动合同，且该劳动合同亦系申请人的真实意思表示。本委认为，依查明的证据可知，申请人虽然符合被申请人应当订立无固定期限劳动合同的情形，但其与被申请人已签订2020年7月14日至2022年7月31日的固定期限劳动合同，且申请人未能提供证据证明该劳动合同的签订违背其真实意思表示，故该劳动合同应属双方真实意思表示，应为有效，被申请人在此基础上与申请人签订固定期限劳动合同并未违反法律规定。因此，申请人主张被申请人应向其支付2021年8月1日至2022年7月31日未订立无固定期限劳动合同的双倍工资缺乏事实与法律依据，本委不予支持。

四、关于补偿金问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 31 日因被申请人无法继续提供原工作地点与其续订劳动合同，故其于当日向被申请人提出解除双方劳动关系，并据此要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金。被申请人对此不予认可，表示其单位系因未能在原工作地点的竞投中中标获得租赁使用权，而无法继续提供原工作地点，并非其单位主观故意。另查，双方劳动合同期满前，被申请人曾于 2022 年 7 月 27 日通知申请人续订劳动合同。被申请人承租的工作地点海珠区金聚街 2 号因未能在竞投中中标获得租赁使用权，因此该工作地点所属业主要求被申请人于 2022 年 8 月 1 日将场地交还。本委认为，本案争议焦点主要为被申请人在续订劳动合同时因客观情形无法按原工作地点与申请人续订劳动合同，申请人据此提出解除劳动合同的，被申请人是否需要支付经济补偿金。本案中，被申请人已于 2022 年 7 月 27 日依法向申请人履行劳动合同续签通知手续，而申请人系于 2022 年 7 月 31 日以被申请人不能按照原劳动合同条件续签劳动合同或无固定期限劳动合同为由，主动向被申请人提出解除劳动关系。另外，本案双方签订的劳动合同明确约定：“甲方可根据乙方情况和工作需要调整乙方的工作部门或岗位，乙方应服从甲方的安排，乙方愿意服从本单位举办者的工作调动”等内容，被申请人作为用人单位，有权依据双方劳动合同的约定及自身经营状况的变化，合理调整行使用工自主权。现被申请人在劳动合同期满前通知申请人续签

劳动合同，但因其单位原安排申请人工作的地点被要求撤场，此属客观情况所致，即其单位已不可能再安排申请人在该场所工作，在此情况下，被申请人与申请人续订劳动合同时需变更原工作地点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，而申请人在明确知悉被申请人已失去原工作地点的租赁使用权后，仍要求被申请人继续提供原工作地点与其续签劳动合同，显然于理不合。又如若双方约定的工作地点的确存在客观情况而需要变更，双方则应循协商方式确定变更事宜，如若协商不成，可由用人单位依法解除劳动合同并支付劳动者经济补偿等。而本案中，申请人在被申请人提出续签劳动合同且工作地点确因客观情况需要变更的情况下以被申请人无法提供原工作地点与其续签为由，主动解除劳动关系并主张经济补偿，显然于法无据。综上，本委对申请人要求被申请人支付经济补偿金的仲裁请求不予支持。

五、关于年休假工资问题。经查，申请人自2000年12月至2022年7月社保累计缴费年限为234个月，申请人在被申请人处的入职日期为2014年8月1日，故根据《职工带薪年休假条例》第三条之规定，本委认定申请人每年可享受10天年休假。现申请人主张被申请人在2021年1月1日至2022年7月31日未安排其休年休假。被申请人对此不予认可，并主张申请人2021年2月至2022年2月已休寒暑假假期共计20天，故按照规定申请人不再享受年休假待遇。被申请人向本委提交了2021

年2月、8月及2022年1月信孚集团考勤汇总表拟证明其单位上述主张，其中2021年2月考勤表显示申请人当月已休5天寒假假期；2021年8月当月已休10天暑假假期；2022年1月当月已休5天寒假假期。申请人对被申请人提交的证据予以确认，但表示2021年2月、8月的寒暑假假期天数是针对2020年度的。本委认为，首先，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的请求理应提供首要的证据加以证明，本案申请人并未提供证据证明其与被申请人对跨年度休年休假有相关约定和安排，故其主张于2021年2月、8月的寒暑假假期天数系对应其2020年度的年休假，依据不足，本委对申请人该主张不予采纳。其次，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第七条之规定，职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。本案中，申请人于2014年8月1日入职，其在2021年度、2022年度理应分别享受10天以及5天($212 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，折算后不足1天不享受年休假)年休假，但因其2021年度、2022年度享受的寒暑假天数已不少于其当年度应享受的年休假天数，其相应的休息休假的权利已经得到了保障，故其2021年度、2022年度不应再享受年休假。综上，申请人要求被申请人支付2021年1月1日至2022年7月31日带薪年休假工资的仲裁请求，缺乏事实及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第七条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2014 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日期间存在劳动关系；

二、在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 7 月工资 5158.22 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

李文明

二〇二二年十月二十四日

书 记 员

马永梅