

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〕3453号

申请人：卞兆华，男，汉族，1969年3月12日出生，住址：湖南省临澧县。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州市康采医疗用品有限公司，住所：广州市海珠区新港中路艺影街11号1501房。

法定代表人：赵志刚，该单位经理。

委托代理人：陈静艳，女，广东广信君达（佛山）律师事务所律师。

申请人卞兆华与被申请人广州市康采医疗用品有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人卞兆华及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人陈静艳到庭参加庭审。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7月28日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2008年10月12日至2022

年7月15日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年9月8日至2022年4月19日未签订书面劳动合同双倍工资差额44574.71元；三、被申请人支付申请人2022年3月1日至2022年7月15日工资12050元；四、被申请人支付申请人2008年11月1日至2022年7月15日周末加班费419678.16元；五、被申请人返还申请人2020年1月至2022年5月被扣罚款10000元；六、被申请人返还申请人垫付的业务员费用3000元；七、被申请人返还申请人押金2000元；八、被申请人支付申请人2009年1月1日至2022年7月15日未休年休假工资81747.13元；九、被申请人支付申请人2009年1月1日至2022年7月15日高温补贴10950元；十、被申请人支付申请人经济补偿金98000元；十一、被申请人支付申请人违反《包干协议》约定的赔偿金90000元。

被申请人辩称：一、双方于2018年签订了为期三年的劳动合同，合同到期后申请人继续在我单位工作，双方以原条件继续履行劳动合同至2022年4月19日，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定，可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，申请人要求我单位支付2021年9月8日至2022年4月19日未订立书面劳动合同的工资，与法律不符；二、根据双方劳动合同约定，申请人工资标准依据工作表现的考评结果适当浮动，申请人举证的工资条也能印证该事实，至双方2022年4月20日再次订立劳动合同约定责任底薪7000元，

并约定根据考核有相应浮动，申请人 2022 年 3 月经考评工资为 5005.5 元，4 月无正常到岗工作考评工资为 3506.78 元，5 月出勤天数 24 天工资为 5419.35 元，实发 5664 元，6 月考评工资 5000 元，7 月工资未到支付时限，因此，我单位只有多付申请人工资不存在欠发工资；三、申请人不存在加班事实，申请人主张 14 年全年无休与常理不符。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2008 年 11 月 2 日开始在被申请人处任职督导，双方于 2022 年 7 月 15 日解除劳动合同，有劳动合同、银行交易明细清单、广东省社会保险个人缴费证明、解除劳动合同通知书为证，鉴此，本委确认申请人与被申请人自 2008 年 11 月 2 日至 2022 年 7 月 15 日期间存在劳动关系。申请人要求确认双方在 2008 年 10 月 12 日至 2008 年 11 月 1 日期间存在劳动关系，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。经查，双方第一期劳动合同约定申请人实行计时工资，未载明具体金额，第二期劳动合同约定申请人责任底薪 7000 元，并按被申请人制定的工时积分考核标准进行相应浮动。申请人 2022 年 3 月至 6 月实发工资依次为 4498.72 元、3000 元、5157.22 元、4493.22 元，代扣社会保险费用 506.78 元/月，申请人的社会保险费用缴纳至 2022 年 7 月，被申请人

未支付申请人 2022 年 7 月工资。申请人主张其 2022 年 3 月 15 日至 4 月 4 日处于疫情隔离状态，4 月 5 日至 5 月 8 日双方一直沟通隔离期间工资问题，被申请人没有安排其工作，至 5 月 9 日才让他出差开展工作，又因其妻子不愿意签订放弃社保证明，被申请人在 6 月 24 日将其踢出所有工作群及对外声明撤销其职位，双方协商调整工作区域未达成一致，其在完成工作交接后于 2022 年 7 月 15 日离职，故要求被申请人按其月底薪 7000 元的标准支付其 2022 年 3 月至 6 月的工资差额以及 2022 年 7 月的工资。被申请人主张其单位根据申请人的业绩考核情况发放工资，其中 2022 年 4 月双方对申请人的工作安排进行协商，申请人没有实际开展工作，故其单位补贴申请人 3000 元，2022 年 5 月工资是根据申请人出勤 24 天折算所得，其单位在 2022 年 6 月 25 日至 7 月 15 日有安排申请人工作，但申请人不同意调整工作区域。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付事宜负举证证明责任。本案中，双方对申请人在职期间工资支付标准存在争议，被申请人基于享有根据自身生产经营特点和经济效益依法确定工资分配方式和工资水平的权利，其单位对双方劳动关系存续期间申请人的工资发放标准、依据和约定等事宜负有举证证明的义务。被申请人主张其单位根据申请人的业绩考核情况核发工资，但依查明的证据显示，被申请人并无提供充分有效的证据证明申请人 2022 年 3 月至 6 月的业绩考核情况从而佐证其单位核发申

请人工资的依据，故其单位该主张缺乏依据，本委对此不予采纳。其次，被申请人未能举证证明申请人2022年4月、5月、7月未开展工作系申请人无故不接受被申请人工作安排所致，故被申请人以申请人未提供劳动为由降低或折算申请人工资，缺乏依据，本委不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应按照7000元的工资标准支付申请人2022年3月1日至2022年7月15日工资及差额11696.94元（7000元×4个月-4498.72元-3000元-5157.22元-4493.22元+7000元×0.48个月-506.78元/月×5个月）。

三、关于被扣罚款问题。申请人主张被申请人2020年2月至2020年12月每月在其工资中扣800元，2021年1月至2022年5月每月扣除200元至500元不等，没有告知扣款理由，故其要求被申请人返还扣款估算10000元。申请人举证的微信记录显示申请人在2022年4月18日向用户“叶A”提出2020年的每月罚款按50%赎回等内容，对方针对该点内容答复5月份清理并处理。被申请人主张叶A并没有承认罚款及确认罚款的金额，不确认其单位对申请人进行罚款。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，申请人作为主张权利的当事人，应对其主张的扣款事实存在履行首要的举证义务。申请人主张被申请人在2020年2月至2022年5月期间每月对其进行不定额扣款，但申请人在2022年4月18日与被申请人相关人员交涉中仅提及2020年罚款，与其主张不

符，且该证据未能体现交谈所涉罚款的性质及金额，无法当然认定被申请人承认其单位对申请人扣款 10000 元的主张，再者，如若被申请人在 2 年多的时间里持续每月对申请人无故罚款，但本案未有证据证实申请人在此期间向被申请人提出异议、表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，该情况亦有违普遍大众的认知常理，由此，本委认为，申请人关于被申请人对其扣款 10000 元的主张依据不足，本委不予采纳，遂对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于周末加班费问题。申请人主张除法定节假日加班可补休外，没有其他休息日，故要求被申请人支付周日上班的休息日加班费。经查，申请人提交、经被申请人确认的工资条显示考勤天数、考勤工资等内容。本委认为，申请人在职被申请人长达 14 年间，其一直按被申请人安排的工作时间正常提供劳动，结合工资条，申请人对其月出勤情况、工资构成是知悉的，然本案并无任何证据显示申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规管理等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人安排的工作时间、计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则，申请人每月工资并未低

于广州市最低工资标准，即双方约定的工资数额并无违反法律规定。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

五、关于经济补偿金问题。申请人向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，该通知书载明的解除劳动合同事由有三点，一是被申请人未为其购买 2008 年 11 月至 2012 年 2 月的社会保险；二是被申请人自 2022 年 5 月起单方降薪；三是被申请人将其踢出工作群，并在各工作群宣布撤销其督导职位。申请人主张其 2021 年 7 月至 2022 年 2 月工资依次为：6614.09 元、6300 元、6443.26 元、5055.26 元、6505.26 元、4766 元、2525.22 元、2685.22 元、6980 元。经查，被申请人从 2012 年 3 月开始为申请人缴纳社会保险费。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，用人单位与劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。本案中，申请人与被申请人自 2008 年 11 月 2 日建立劳动关系，但被申请人至 2012 年 3 月才开始为申请人参加社保，明显与法相悖，且据本委上述查明及认定情况，被申请人自 2022 年 3 月起存在单方降低申请人工资基数而少发申请人工资的事实，因此，申请人上述解除劳动合同之事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿之情形。鉴于被申请人未能举证反驳申请人主张离职前十二个月的工资情况，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人的主张。根据《中华

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应按照申请人离职前十二个月月平均工资6660.8元 $[(6614.09\text{元}+6300\text{元}+6443.26\text{元}+5055.26\text{元}+6505.26\text{元}+4766\text{元}+2526.22\text{元}+2685.22\text{元}+6980\text{元}+506.78\text{元})\div 12\text{个月}]$ 支付申请人解除劳动关系经济补偿93251.2元 $(6660.8\text{元}\times 14\text{个月})$ 。

六、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。双方签订了期限自2018年9月8日起为期3年的劳动合同，双方在该劳动合同期满后签订了期限自2022年4月20日起至2025年4月19日的劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2021年10月8日至2022年4月19日未订立书面劳动合同的工资41049.83元 $[(5055.26\text{元}+506.78\text{元})\div 31\text{天}\times 23\text{天}+6505.26\text{元}+4766\text{元}+2526.22\text{元}+2685.22\text{元}+6980\text{元}+506.78\text{元})\div 30\text{天}\times 19\text{天}]$ ，申请人要求被申请人支付2021年9月8日至2021年10月7日未签订劳动合同双倍工资差额的请求，于法无据，本委不予支持。

七、关于未休年休假工资问题。申请人主张其2020年之前的年休假天数为5天/年，自2020年起为10天/年，其在职期间没有休过年休假，也没有领取过未休年休假工资。被申请人则主张其单位每年都是从春节假期前一周开始一并安排申请人休年休假与春节假期。申请人对被申请人该主张不予认可。本

委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未能举证证明其就 2009 年度至 2020 年度未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2009 年度至 2020 年度未休年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。结合申请人的工作年限，申请人 2021 年度和 2022 年度的应休年休假天数均为 10 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，被申请人对统筹安排申请人休年休假负有举证责任，虽被申请人主张其单位在每年春节假期一并安排申请人休年休假，但并无证据证明其单位对每年春节假期和年休假的具体安排情况，也无证据证明其单位曾告知申请人在春节假期一并休年休假的事实，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳，继而采纳申请人关于其未休 2021 年度和 2022 年度年休假之主张。又被申请人未能举证证明其单位已支付申请人 2021 年度和 2022 年度的未休年休假工资，故申请人要求被申请人支付其 2021 年度和 2022 年度的未休年休假工资，应予以支持，数额以本委核算为准。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条和第十二条的规定，经计算，申请人 2022 年度的年休假天数为 5 天（ $196 \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，不足一整天的不享受年休假待遇），被申请人应支付申请人 2021 年度和 2022 年度未休年休假工资 9187.31 元 [$6660.8 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (10 \text{ 天} + 5 \text{ 天}) \times 200\%$]。

八、关于高温补贴问题。申请人主张其主要工作内容为帮助门店或业务员解决困难和带着团队拜访客户，均属于户外开展。被申请人则主张申请人负责督导市场促销、处理市场纠纷、组织团建培训等，以电话沟通为主，偶尔到门店协助工作，均在店面内部进行。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，申请人主张其在职期间主要在户外开展工作，但从其工作内容来看，无法体现系室外露天工作，其亦未能提供充分有效的证据予以证明其系在露天场所履行工作职责，故本委对申请人该主张不予采纳，遂申请人据以其从事室外工作而要求被申请人支付其在职期间高温补贴的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

九、关于业务员费用问题。申请人主张被申请人财务要求其作为业务员卞某垫付 3000 元作为日后扣款使用。被申请人则主张卞某是申请人侄子，由申请人介绍至其单位工作，卞某拖欠其单位货款 3000 元一直没有交付，申请人为卞某签订债务担保协议并代交货款 3000 元。经查，申请人举证的微信记录显示，2021 年 8 月 9 日被申请人财务叶 B 询问申请人能否代卞某支付 3000 元，待卞某向其交款后，其再将款项返还申请人，申请人当天向对方转账 3000 元。本委认为，结合双方陈述及证据可知，申请人向叶 B 转账 3000 元的行为并非基于申请人与被申请人履行劳动关系的义务而产生，故本委对申请人该项仲裁请求不予调处。

十、关于押金问题。申请人主张被申请人收取其 2000 元押金，现其已离职，被申请人应返还该押金。申请人举证了转账记录拟证明该主张。该证据显示申请人在 2020 年 9 月 23 日向“B 胡某某财务总监”转账 5500 元。申请人称该款项包含 2000 元押金。被申请人主张申请人的支付对象系案外人康采医匠，与其单位无关。本委认为，上述转账记录无法体现被申请人基于劳动关系的履行而收取申请人相关款项，且被申请人对申请人该主张也不予确认，故申请人该主张缺乏充分有效的证据证明，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

十一、关于违反包干协议赔偿金问题。申请人主张双方签订了为期 3 年的包干协议，约定了除不可抗力外的原因导致协议终止的，少一年赔 3 万元，现被申请人停止其工作，又安排其去不存在的区域工作，被申请人该行为违反了包干协议约定，要求被申请人对其作出赔偿 9 万元。经查，申请人举证的微信记录显示用户“康采医匠叶 A”向申请人发送了名为“康采公司市场扭转政策”的 4 点条文内容，未显示申请人对此作出相关回应。被申请人主张双方并未对该协议达成一致意见，劳动合同也未体现包干协议的内容。本委认为，上述证据仅系一方发送的文字内容，没有明确协议对象为被申请人与申请人，加之申请人对对方发送的内容没有进行相关回应，该证据无法有效证实双方就上述证据所载内容达成一致意见，因此，申请人据该微信记录主张被申请人违反双方达成的包干协议，要求被

申请人支付赔偿金，依据不足，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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条和第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2008 年 11 月 2 日至 2022 年 7 月 15 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 3 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日工资差额 11696.94 元；

三、在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 93251.2 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年度和 2022 年度未休年休假工资 9187.31 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 10 月 8 日至 2022 年 4 月 19 日未订立书面劳动合同的工资 41049.83 元；

六、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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年九月三十日

书 记 员 于亚楠