

# 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〔2023〕601号

申请人：傅紫偌，女，汉族，1995年12月3日出生，住址：广东省英德市连江口镇。

被申请人：广州唯邑设计有限公司，住所：广州市越秀区寺右南路一街一巷9号六楼601房。

法定代表人：梁小栋。

委托代理人：徐剑文，男，广东宏安信律师事务所律师。

委托代理人：吴桂丽，女，广东宏安信律师事务所律师。

申请人傅紫偌与被申请人广州唯邑设计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。申请人傅紫偌和被申请人的委托代理人徐剑文，吴桂丽到庭参加庭审。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12月15日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人为申请人办理社保转移手续，并开具离职证明；二、被申请人支付申请人2022年11月工资414元；

三、被申请人支付申请人 2022 年第三季度提成 3000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月至 10 月周末 14.5 小时加班费 1502 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 16 日至 2022 年 12 月 15 日未休年休假工资 1036 元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金 27040.5 元，并支付 100%赔偿金 27040.5 元。

被申请人辩称：因申请人主张解除劳动关系，我单位同意解除与申请人的劳动关系，也同意向申请人出具离职证明，但不存在违法解除的事实，故申请人主张赔偿金及赔偿金计算基数均没有事实及法律依据。因疫情放假期间，我单位已经按法律规定向申请人足额支付了工资，申请人也没有提出异议。申请人已经休完 2022 年期间的所有年假，其主张的未休年假工资没有依据。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。申请人主张入职时间为 2020 年 3 月 16 日，岗位为室内设计师，工资为 8000 元/月+绩效（不固定）+提成（不固定），被申请人尚欠其 2022 年 11 月工资 414 元未发放。被申请人主张已经足额结清申请人在职期间的工资，且支付工资前均有通过微信向申请人发放工资条让其确认，申请人也没有提出异议。经查，被申请人提供经申请人确认的微信聊天记录显示，被申请人曾向申请人发放过三次工资条，并告

知申请人早点发工资，申请人均未回复。本委认为，如若申请人对其工资数额或者构成存在异议，理应在被申请人向其发放工资条时提出，但申请人对被申请人连续三个月发放的工资条的行为并未作回应，可见申请人对工资条的内容是默认的，否则明显有违常理，且申请人在收到工资转账后亦未就金额提出异议，故本委认定申请人对工资条的内容及工资的数额是知悉并确认的，现申请人主张的工资差额并无事实依据，本委不予支持。

二、关于提成问题。申请人主张被申请人未支付其 2022 年第三季度的提成，虽双方未就季度提成进行约定，但被申请人曾在 2022 年 3 月及 6 月均向申请人发放了提成，被申请人提交的工资条中也有“提成”一栏，提成是根据项目进行结算，其主张的未发提成数额是根据之前发放提成数额的平均数主张，提成应该在 2022 年 9 月进行发放。被申请人主张双方未有季度提成的约定，工资条中的“提成”也并非固定的工资，且申请人在收到 9 月的工资后并未提出异议，可见申请人是认可 9 月工资的。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对其主张产生提成的项目负举证责任，现申请人并无证据证明其有负责享有提成的项目，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的提成不予支持。

三、关于加班费问题。经查，申请人提交经被申请人确认的加班申请显示申请人分别在 2022 年 9 月 24 日及 2022 年 10

月 15 日的加班申请已通过。被申请人同意支付申请人加班费 1502 元。本委认为，申被双方均确认申请人存在加班，且被申请人同意支付加班费，故本委对申请人该项请求予以支持。

四、关于年休假工资问题。申请人主张其 2022 年仅休了 2.5 天年休假，被申请人应支付其剩余未休年休假的工资。被申请人主张申请人 2022 年的年休假已经休完，故不存在支付未休年休假的情形。被申请人提交了 2022 年腾讯企业年假申请记录，显示申请人分别在 2022 年 2 月 15 日、2022 年 3 月 3 日、2022 年 3 月 14 日、2022 年 3 月 25 日、2022 年 5 月 5 日、2022 年 6 月 21 日、2022 年 10 月 26 日均有请假，请假类型均为“年假”，休假天数共计 6 天。申请人主张上述日期的休假有部分是属于 2021 年年度的年休假，有部分属于调休，有部分属于 2022 年度年休假。经查，申请人享有 5 天年休假/年。本委认为，申请人虽主张休的不是年休假而是调休，却又在请假类型选择“年假”，有违大众认知常理，且原则上上一年年度的年休假不安排跨年度休，现未有证据证明申、被双方对跨年度年休假有相关约定及安排，故申请人主张其在 2022 年仍享有 2021 年年度的年休假依据不足，故本委对申请人该主张不予采信。综上，申请人 2022 年已休年休假天数为 6 日，已不存在未休的年休假，遂本委对申请人主张的该项请求不予支持。

五、关于赔偿金问题。庭审中，申请人主张双方并未解除劳动关系，其没有上班的原因在于被申请人放长假。被申请人

主张申请人于 2022 年 12 月 15 日提起仲裁，应视为申请人自行提出离职，且其单位因疫情原因安排申请人自 2022 年 11 月 2 日放假后，亦有支付申请人 2022 年 12 月工资，可见其单位并无解除申请人的意思表示。本委认为，被申请人在新冠肺炎疫情管控期间安排职工停工、轮值等，属于不可抗力的客观范畴，在主观上不具有违反法律规定之故意，被申请人安排申请人在合理期间内停工，并无不当。申请人于 2022 年 12 月 15 日提起仲裁，要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金、出具解除劳动关系的书面证明，可视为其通过仲裁的方式主动要求解除双方劳动关系。现申请人并无证据证明其解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条被申请人需支付赔偿金之情形，故本委对申请人要求被申请人支付赔偿金的请求不予支持。申请人要求被申请人支付 100%赔偿金的请求没有事实和法律依据，本委亦不予支持。

六、关于办理社保转移手续及离职证明问题。如前述认定，申被双方已解除劳动关系，故被申请人应根据《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关系的离职证明。办理社保转移手续不属于劳动争议处理的范畴，本委不予调处，申请人可另行向相关部门主张。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、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 6 月至 10 月周末 14.5 小时加班费 1502 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《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关系的离职证明；

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 曾 艺 斐

二〇二三年二月二十三日

书 记 员 陈 昕 怡