

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〕4081号

申请人：王进生，男，汉族，1965年8月4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。

申请人王进生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。申请人王进生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9月6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在2005年3月1日至2022

年 8 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 12 日至 2022 年 8 月 31 日未签订劳动合同双倍工资差额 72190.8 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日工资 68200 元；四、被申请人支付申请人 2005 年 3 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日未休年休假工资 71264.37 元；五、被申请人支付申请人 2005 年 3 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日高温补贴 14400 元；六、被申请人支付申请人 2019 年 10 月 1 日至 2021 年 6 月 15 日病假工资 55800 元；七、被申请人返还申请人垫付的 2021 年 11 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日社保费用 16590 元；八、被申请人支付申请人经济补偿金 111600 元。

被申请人辩称：一、申请人在 2019 年 10 月离职，在 2021 年 6 月重新入职，而再次在 2021 年 10 月 18 日擅自离岗，在我单位催促其到岗时仍不到岗上班至今，我单位与申请人的劳动关系于 2021 年 10 月 18 日因申请人自行离职而解除。2021 年 11 月，申请人要求我单位为其挂靠社保，并自愿承担社保费用，从该事实可见，申请人在 2021 年 10 月 18 日自行离职，与我单位没有建立劳动合同关系。二、申请人要求向其支付 2021 年 9 月 12 日至 2022 年 8 月 31 日未签订劳动合同双倍工资的主张与法律不符，即便其 2021 年 6 月重新入职，其该请求的起算时间与法不符，该请求也超过了仲裁时效。三、申请人要求向其支付 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日工资与事实不符，我单位已支付申请人 2021 年 10 月的工资，其于 2021 年 10 月 18

日自行离职，不存在我单位拖欠其之后的工资的事实。四、申请人要求支付未休年休假工资与事实、法律不符，我单位已在每年的春节假期前后安排申请人休年休假，且申请人该主张已超过仲裁时效。五、申请人工作环境及工作环境温度没有达到高温标准，其要求支付高温补贴的主张无事实依据。六、申请人在2019年10月离职，在2021年6月重新入职，其要求2019年10月1日至2021年6月15日病假工资无事实和法律依据，该请求也已超过仲裁时效。七、申请人离职后要求挂靠我单位自费购买社保，其要求返还垫付的社保费用与事实不符。八、我单位已为申请人正常参加社会保险，且不存在拖欠工资、高温补贴的情形，申请人是个人原因离职，我单位无需支付经济补偿；且申请人计算经济补偿的工作年限和基数均有错误。

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2005年3月1日入职被申请人，因其向被申请人要求补缴社保，被申请人对其进行调岗，其表示反对，后被申请人向其发出催促返岗通知，其于2021年10月20日返回被申请人处，被申请人要求其签署KC管理责任状，其认为改变了工资待遇而拒签，被申请人就安排其待岗，后其发出《被迫解除劳动合同通知书》通知被申请人双方于2022年8月31日解除劳动合同。申请人提交以下证据拟证明其主张：1. 帐本，其中仅07年元月显示有“王进生

交单”记录；2.工卡及照片复印件；3.康采公司劳动合同，显示合同双方为本案双方当事人，约定双方签字生效，有效期三年，落款日期为2018年9月11日；4.2006年4月至2012年3月的银行流水明细、2020年4月至2022年8月的银行流水明细；5.社会保险个人缴费证明，显示被申请人在2011年12月至2020年10月期间及2021年8月至2022年1月期间有为申请人参加社会保险的记录；6.《被迫解除劳动合同通知书》及快递单，显示申请人于2022年8月29日向被申请人邮寄该通知，以被申请人没有为其购买社保等为由，通知被申请人自2022年8月31日起解除劳动合同。被申请人对上述帐本、工卡及照片不予确认，对劳动合同、银行流水、社会保险证明、《被迫解除劳动合同通知书》的真实性确认，但主张申请人虽曾于2005年春节后入职其单位，但于2019年9月30日已因个人原因离职，后于2021年6月1日重新入职，申请人2021年10月18日擅自缺勤，经其单位催促后申请人2021年10月20日也没有返岗，故双方劳动合同于2021年10月18日因申请人自行离开而解除。被申请人提交以下证据拟证明其单位主张：1.催促上班通知书，载有“王进生：经查，你于2021年10月18日起，在未办理任何相关休假或离职手续的情况下擅自缺勤……现通知你于2021年10月20日前返回公司，确定新的岗位职责上班，逾期不报到者，将视为你因个人原因无故旷工、自愿离职，并根据《劳动法》及公司规章制度处理，依法解除你与公司的劳

动合同关系”等内容；2.申请人与被申请人的微信聊天记录，载有申请人于2021年8月14日向被申请人发送了“社保补缴申请”，内容为“本人：王进生因2020年期间生病导致不能在公司上班，回家养病，至2020年10月—2021年7月的社保断缴，望公司代办补缴，期间补缴的费用由本人承担”，及申请人于2022年2月17日向被申请人转账12月元月2月社保款等内容；3.申请人女婿汪某与被申请人的微信聊天记录，显示汪某在2022年3月23日与被申请人沟通申请人自费挂靠公司购买社保的事宜，被申请人回复可三个月，6月7日被申请人通知汪某从6月起不再挂靠了，如查到需处罚企业，即使交了钱，国家也不计算个人工龄，汪某要求再买最后一次并即时转账。申请人对汪某的微信不予确认，对其他两份证据真实性确认，但主张其2019年10月至2021年5月期间是休病假，至2021年6月收到被申请人通知才回被申请人处上班，2021年10月20日有到被申请人处报到，其并未离职而是应被申请人要求待岗；其知道汪某为其向被申请人缴纳社保费用但不清楚什么是挂靠，其并无离职只是为了不断缴社保而自己出钱缴纳社保。庭审中，双方确认被申请人向申请人支付了2021年6月至2021年10月的工资，没有向申请人发放2019年10月至2021年5月期间及2021年11月之后工资；申请人确认其在2019年10月至2021年5月期间除2019年10月有上班不到一个月外，其他期间没有提供劳动，也未向被申请人履行请病假手续，其在

2022年8月之前也未向被申请人要求过发放该期间的工资，2021年10月21日之后其也没有提供劳动。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系是否连续存在及申请人的最后离职时间存在争议，本委对此分析如下：首先，申请人虽主张2019年10月有上班，但未予举证证明，其又确认该月未领取工资也未提出异议，不符合常理，故本委对此不予采信。从上述查明可知，申请人在2019年10月至2021年5月期间未向被申请人提供劳动，也没有履行请假手续，从该期间被申请人没有发放工资申请人也未提异议、其向被申请人提出“社保补缴申请”时明确其是“因病不能在公司上班”而非休病假、要求自费补缴社保等事实，也反映出申请人明确知晓该期间其并非处于休病假状态；通常情况下，病假员工是在疾病痊愈的情况下向单位销假上班，而申请人自述其是在2021年6月接到被申请人通知才上班，与常理不符，反而更符合被申请人主张申请人重新入职的情形。因此，本委认为申请人是以不履行劳动义务的实际行动造成了该期间解除劳动合同的既定事实，对被申请人关于申请人曾于2019年9月30日离职又于2021年6月1日重新入职的主张予以采纳。其次，被申请人已举证证明其单位向申请人发出了催促上班通知，申请人主张已于2021年10月20日回被申请人处，但未举证予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人的主张不予采信。被申请人催告之后未再向申请人作出任何处理，申请人未向被申请人提出异议，也未

提出工资等主张，双方实际处于“两不找”状态。提供劳动是劳动关系成立最基本的要素，劳动报酬是劳动者提供劳动的目的，也是劳动者保障基础生活的主要经济来源，申请人在将近一年时间没有提供劳动、没有领取工资也未提出异议的情况下，才于2022年8月29日向被申请人发出解除劳动合同通知，不符合常理，难以令人信服；而申请人又再次自费要求被申请人为其缴纳社保，可见其确知双方已不存在劳动关系。在劳动关系中用人单位对劳动者负有管理责任，故被申请人就其管理责任应承担相应的后果，因此，结合被申请人催告返岗的时间，本委视为本案双方最后劳动关系是由被申请人提出经双方协商一致于2021年10月20日再次解除。最后，2005年至2019年9月期间申请人与被申请人劳动关系仅有双方陈述，本案现有证据出现大量的真空时间段，具有人身属性的法律关系不能仅以当事人自认而免除各自应尽的举证义务，故本案证据未能证明双方在该期间确实存在连续的劳动关系，且该段劳动关系于2019年9月30日解除，申请人于2022年9月6日才申请仲裁，已超过一年的仲裁时效，故本委不予支持。综上，本委确认申请人与被申请人在2021年6月1日至2021年10月20日期间存在劳动关系。据此，申请人要求被申请人支付2019年9月30日前年休假工资、高温津贴的请求，已超过一年仲裁时效，本委均不予支持；双方在2019年10月1日至2021年5月31日期间及2021年10月21日之后不存在劳动关系，申请人要求

该期间工资、病假工资、双倍工资差额、年休假工资、高温津贴的请求，缺乏事实依据，本委亦均不予支持。

二、关于 2021 年 6 月 1 日至 6 月 15 日病假工资和 2021 年 10 月 1 日至 10 月 20 日工资问题。申请人上班时间不固定，其 2021 年 6 月、10 月实发工资为 3000 元、3655.26 元。申请人提交的 2021 年 8 月至 10 月的工资单显示每月考勤工资 5270 元，10 月社保扣补为 494.74 元。本委认为，被申请人已支付申请人 2021 年 6 月工资 3000 元，申请人未举证证明其该月出勤情况，也未举证证明其曾就该月工资数额向被申请人提出异议，应视为其已对该月出勤情况对应的工资数额予以认可，现申请人再要求被申请人支付 2021 年 6 月 1 日至 6 月 15 日的病假工资，本委不予支持。如前所述，申请人工作至 2021 年 10 月 18 日，之后没有上班，经核算，申请人 2021 年 10 月 1 日至 20 日工资数额为 2907.59 元（5270 元 ÷ 21.75 天 × 12 天），现被申请人已支付 4150 元（3655.26 元 + 494.74 元），已超出应支付的金额，故对申请人要求被申请人支付 2021 年 10 月 1 日至 20 日工资的请求本委不予支持。

三、关于 2021 年 9 月 12 日至 2021 年 10 月 20 日双倍工资问题。申请人在 2021 年 6 月 1 日重新入职后，被申请人未与其签订劳动合同。申请人 2021 年 9 月至 10 月的实发工资数额分别为 4530.26 元、3655.26 元。工资单显示 2021 年 9 月、10 月申请人社保个人部分金额均为 494.74 元。本委认为，根据《中

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，结合申请人请求双倍工资差额的起始时间，被申请人应向申请人加倍支付 2021 年 9 月 12 日至 2021 年 10 月 20 日未订立书面劳动合同的工资 7332.5 元【 $(4530.26 \text{ 元} + 494.74 \text{ 元}) \div 30 \text{ 天} \times 19 \text{ 天} + 3655.26 \text{ 元} + 494.74 \text{ 元}$ 】

四、关于经济补偿问题。申请人 2021 年 6 月至 10 月的实发工资数额分别为 3000 元、5450 元、5000 元、4530.26 元、3655.26 元。工资单显示申请人 2021 年 8 月社保个人部分金额为 506.38 元，9 月、10 月均为 494.74 元。如前所述，本案双方劳动关系是由被申请人提出经双方协商一致而解除，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应向申请人支付经济补偿 2487.25 元【 $(3000 \text{ 元} + 5450 \text{ 元} + 5000 \text{ 元} + 4530.26 \text{ 元} + 3655.26 \text{ 元} + 506.38 \text{ 元} + 494.74 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}) \div 4.65 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月}$ 】。

五、关于 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 10 月 20 日期间未休年休假工资和高温津贴问题。申请人主张其是业务负责人，需要管理仓库货物，也需要管理业务员，其需要跑市场送货，搞活动和跑市场时其在室外工作，其在职期间没有休年休假，故要求被申请人支付未休年休假工资和高温津贴。被申请人则主张申请人不需要户外工作，由业务员跑外送。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。现申请人在 2021 年 6

月1日重新入职后又于2021年10月20日离职，其连续工作不满一年，不符合享受年休假的条件，故其主张的该期间未休年休假工资本委不予支持。由申请人陈述可知，其主张的室外工作为搞活动和跑市场送货时，一般情况下，搞活动为偶尔情况，并非长期情况，送货一般是通过车辆进行，而现时的车辆普遍均加装有空调设备，故本委对申请人主张其存在高温作业情况不予采信，对申请人关于2021年6月1日至2021年10月20日期间高温津贴的主张不予支持。

六、关于返还社保费用问题。申请人要求被申请人返还其垫付的2021年11月1日至2022年8月31日社保费用16590元。本委认为，申请人请求返还社保费用的期间双方不存在劳动关系，故该请求不属于劳动权利义务，不属于劳动法调整的范畴，本委不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、第三十六条、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》第二条、第六条、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2021年6月1日至2021年10月20日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2021年9月12日至2021年10月20日未订立书面劳动合同的工资7332.5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经济补偿2487.25元；

四、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 李咏斯

二〇二二年十一月十日

书 记 员 刘婉莹