

# 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〕3548号

申请人：沈得根，男，汉族，1973年8月20日出生，住址：安徽省东至县。

委托代理人：曾裕雯，女，广东华然律师事务所律师。

被申请人：广州莫奈服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路80号1306房。

法定代表人：温园发娣，该单位总经理。

委托代理人：曾令文，男，该单位员工。

申请人沈得根与被申请人广州莫奈服饰有限公司关于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。申请人的委托代理人曾裕雯和被申请人的委托代理人曾令文到庭参加庭审。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26日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年1月至2022年6月期间工资36400元；二、被申请人支付申请人2022年5月1日

法定节假日加班工资 800 元；三、被申请人支付申请人 2021 年未休年休假工资 4771.23 元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 20754.84 元。

被申请人辩称：一、2022 年 1 月至 2 月 13 日是因疫情原因提前放假，申请人并未提供劳动，不应支付工资；2022 年 5 月 15 日至 5 月 31 日和 6 月是申请人自己离职不上班，无需支付工资。二、2022 年 5 月 1 日我单位放假，申请人无上班，无需支付加班工资。三、申请人在签订劳动合同时，我单位便表示没有年假休，但会在其他待遇上补偿，申请人是同意才签订劳动合同的。四、申请人在 2022 年 4 月 4 日因工作经常出错与管理人员争吵并提出辞职，我单位规定辞职需提前一个月申请，并要求做好工作交接，随后申请人在 2022 年 5 月 14 日后便无再上班，我单位也默认其系自己离职；至于申请人在 2022 年 5 月 31 日发信息说放假到什么时候才能上班，我单位觉得很疑惑，不清楚申请人这是什么目的；另外，申请人入职时系因其还在领取失业补偿金而导致我单位无法为其缴纳社保，2022 年 3 月是申请人自己表示不用再缴纳社保，而且我单位已将缴纳社保的费用支付给申请人；因此，申请人以我单位未为其缴纳社保为由主张被迫解除劳动合同是不成立的。

### **本委查明事实及认定情况**

经查，申请人于 2020 年 10 月 11 日入职被申请人处任职纸

样师，双方签订了劳动合同。申请人在职期间无需考勤，其在2022年1月1日至2月13日以及5月15日至6月30日无上班。申请人2021年6月至2021年12月已发工资依次为9620元、9510元、10000元、12000元、12000元、11400元、9800元，2022年1月无发工资，2022年2月至5月已发工资依次为6000元、11880元、11953元、5600元。被申请人向申请人发放的月工资单中仅列明岗位工资、五险一金、加班费、法定节假日加班费项目的合计金额，无单项金额明细。申请人2020年1月至2020年11月期间由案外人参加社保，2021年4月至2022年2月期间由被申请人参加社保。

一、关于离职时间问题。申请人主张被申请人于2022年7月5日收到其邮寄的《被迫解除劳动合同通知书》，故双方于当日解除劳动合同。被申请人确认收到该通知书，但主张申请人在2022年4月4日因其自身工作经常出错而与管理人员发生争吵后提出辞职，而由于其单位规定员工辞职需提前一个月并做好工作交接，故申请人工作至2022年5月14日之后无再上班，申请人系自己辞职。被申请人对其该主张提交了监控视频予以证明，该视频清晰记录一男一女在2022年4月4日发生争执的过程，男方在对话中曾表示“把这个礼拜做完”，女方回应“那就随便你吧”，随后双方继续争执。申请人对该证据不予确认，称该视频中女方指责申请人工作失误但又无证据，申请人表示异议，申请人在争执中因反对被扣钱，激愤之下说到如果要罚

钱就做到本周末，此是对罚款的不满，不能视为系申请人提出离职申请。本委认为，由于申请人对上述监控视频的男方对话人系其本人并未否认，故本委对该证据予以采纳。本案申请人在2022年4月4日与被申请人相关人员发生争执时表示“把这个礼拜做完”，此属申请人作出解除劳动合同之意思表示，按照劳动合同解除权之效力认定，双方理应自当周之后即解除劳动合同，而非被申请人所主张的申请人需等待一个月才能解除劳动合同；然事实上申请人并未于2022年4月4日当周之后即离职，而是继续留任超过了一个月，此又与被申请人主张申请人需等待一个月才解除劳动合同的时间节点不符，被申请人亦无证据证明对申请人继续留任提出过异议，故被申请人基于申请人在2022年4月4日曾作出离职意思表示而主张双方自2022年5月15日起解除劳动合同，依据不足，本委不予采纳。鉴于双方在2022年4月4日之后并未实际解除劳动合同，而直至被申请人收到申请人《被迫解除劳动合同通知书》之时，劳动合同解除权形成，且本案并无证据证明双方自此之后仍有继续履行劳动关系权利义务，故本委认定申请人于2022年7月5日解除与被申请人之间的劳动合同。

二、关于工资问题。庭审中，双方确认申请人的月工资自2021年9月起进行了调整。申请人主张调整后月工资标准为12000元，被申请人无发放其2022年1月和6月的工资，应按12000元的标准全额发放，2022年2月和5月工资则应按12000

元的标准补发工资差额 6000 元和 6400 元。被申请人则主张调整后月工资由基本工资 10000 元和绩效、加班费、五险一金组成，合共 12000 元。申请人还主张其 2022 年 1 月 1 日至 2 月 13 日以及 5 月 15 日至 6 月 30 日无上班系因被申请人安排其放假。被申请人对此反驳称 2022 年 1 月 1 日至 2 月 13 日期间，其单位系因疫情原因提前安排申请人及其他员工放假，而申请人自 2022 年 5 月 15 日起已自己离职，不同意支付申请人 2022 年 1 月、2 月、5 月和 6 月工资差额。庭审中，被申请人确认如按照正常出勤计发申请人 2022 年 2 月和 5 月的工资，则该两月的工资差额部分与申请人主张的工资差额一致。本委认为，第一，双方对 2021 年 9 月起的月工资调整情况存在争议，虽然被申请人主张自该月起申请人的月工资系由基本工资 10000 元和其他项目组成，但从申请人的工资单可知，所列项目并无对应的金额明细，而仅有合计金额，且该合计金额与申请人主张的月工资标准一致，故在被申请人无证据证明工资单中所列各项系独立核算以及各项核算依据的情况下，本委对申请人主张的月工资标准为 12000 元予以采纳。第二，双方对被申请人应否支付上述月份工资差额存在争议，本委认为，依查明之事实可知，申请人 2022 年 1 月 1 日至 2 月 13 日期间系因被申请人安排放假而未上班，虽被申请人主张该放假安排系基于疫情原因，但未能提供直接证据予以证明，本委难以采信，故被申请人应按正常工资标准支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2 月 13 日期间

工资差额 18000 元（12000 元+6000 元）。对于申请人 2022 年 5 月 15 日至 6 月 30 日期间无上班的工资问题，依本委上述之认定，双方在该期间仍然存在劳动关系，申请人主张该期间未上班亦系被申请人安排放假所致，被申请人对此不予认可。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对其该主张负有首要的举证责任，鉴于申请人本案提交的证据均无法充分证明被申请人安排其自 2022 年 5 月 15 日起放假之事实，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张不予采纳。因申请人在该期间并未实际提供劳动，故被申请人无需支付申请人 2022 年 5 月 15 日至 6 月 30 日工资差额。

三、关于法定节假日加班工资问题。申请人主张其 2022 年 5 月 1 日有上班。被申请人对此予以否认。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，申请人主张 2022 年 5 月 1 日法定节假日加班，其对该主张负有举证责任，然申请人并未提供证据证明其该主张，应承担举证不能的不利后果，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于经济补偿金问题。申请人的《被迫解除劳动合同通知书》中载明其解除劳动合同的事由为被申请人未依法为其缴纳社保、未足额支付其 2022 年 5 月工资且不给其安排工作任务，不让其上班。本委认为，第一，被申请人已为申请人参加社会保险，建立社会保险关系，由此表明被申请人并不存在逃

避为申请人参加社会保险的主观故意，且从现有事实和证据来看，申请人自入职后仍由案外人为其参加社保，其自身对未能及时在被申请人处参加社保亦存在一定责任，故对被申请人欠缴个别月份的社保费问题，申请人应向社保相关部门寻求解决，其以此主张被迫解除劳动合同，本委不予采纳。第二，依本委上述认定之事实，被申请人不存在未足额支付申请人2022年5月工资的情况，申请人亦缺乏充分有效的证据证明其2022年5月15日及之后未实际提供劳动系因被申请人原因所致，故申请人以被申请人未足额支付其2022年5月工资，且不为其安排工作任务，不让其上班为由主张被迫解除劳动合同，本委亦不予采纳。综上，申请人解除劳动合同的事由并不符合《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的情形之一，故被申请人无需支付申请人解除劳动合同经济补偿。

五、关于未休年休假工资问题。被申请人无安排申请人休2021年度年休假，也无支付当年度未休年休假工资。申请人主张其法定应休年休假为5天。本委认为，带薪年假系劳动者依法应当享受的假期，被申请人在答辩中称其单位没有年休假一说，显示与法相悖，不予采纳。根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条、第九条、第十条的规定，结合申请人的参保情况和入职被申请人的时间，申请人2021年度应享有年休假5天。经核算，被申请人应支付申请人2021年度未休年休假工

资 4895.13 元 [(9620 元+9510 元+10000 元+12000 元+12000 元+11400 元+9800 元+18000+6000 元+11880 元+11953 元+5600 元) ÷ 12 个月 ÷ 21.75 天 × 5 天 × 200%], 现申请人仅要求被申请人支付其该未休年休假工资 4771.23 元, 属于其自主处分权利, 本委予以尊重并照准。

### 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,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条、第十条,参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释〔2020〕26号)第四十二条之规定,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 1 月 1 日至 2 月 13 日期间工资差额 18000 元;

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 2021 年度未休年休假工资 4771.23 元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国

《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 温嘉毅

二〇二二年九月二十一日

书 记 员 于亚楠