

# 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〕2006号

申请人：李婧，女，汉族，1998年8月21日出生，住址：广东省云浮市云城区。

委托代理人：张晓敏，女，广东天穗律师事务所律师。

被申请人：广州苏绮服装有限公司，住所：广州市海珠区红卫街7号401室。

法定代表人：熊某，该单位总经理。

委托代理人：谢卓盈，女，该单位员工。

申请人李婧与被申请人广州苏绮服装有限公司关于确认劳动关系、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。申请人李婧及其委托代理人张晓敏和被申请人的委托代理人谢卓盈到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月15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2022年1月13日至2023年2月20日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022

年2月13日至2023年2月20日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额91875元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿11250元；四、被申请人支付申请人2022年11月5日至2023年2月20日工资22293元；五、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年12月31日未休年休假工资4327元；六、被申请人支付申请人报销款841元；七、被申请人向申请人出具解除劳动关系证明、离职证明。

被申请人辩称：一、双方已签订书面劳动合同，我单位无需支付二倍工资；二、申请人要求经济补偿有违诚实信用原则。首先，申请人在职期间我单位依法与其签订劳动合同，按时支付工资，未有损害其合法权益；其次，申请人如需要购买社保，在职期间可向我单位提出，我单位将积极配合，但申请人从未提出缴纳申请，放任未缴纳社保情形的发生，在工作长达一年多之后再以此为由提出被迫解除，显然违反诚信原则，且申请人在离职时首次提出缴纳社保问题，未给予我单位进行补缴的补正机会，亦未善意履行提醒义务，不应获得支持。三、申请人2022年1月13日入职，于2023年1月13日起依法享受带薪年假，申请人该请求于法无据，退一步讲，若仲裁委认定申请人自2021年10月25日连续计算工龄，则申请人自2022年10月25日方依法享有带薪年假，2022年10月25日至2022年12月31日期间依法折算年休假天数不足1天，不应计算，故我单位无需支付申请人2022年度年休假工资。四、关于报销

款，其单位已于2023年3月15日通过银行转账形式支付完毕。

五、我单位同意据实出具解除劳动关系证明。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2022年1月13日入职被申请人处，任职设计师，每周工作六天，指纹打卡考勤，每月15日左右通过马某某个人账户转账发放上月工资，2023年2月20日申请人以被申请人未为其缴纳社保向被申请人发出被迫解除通知，最后工作日为2023年2月20日。申请人主张其于2021年10月25日入职案外人广州市哲梵栩有限公司，案外人法定代表人马云某系被申请人法定代表人熊某的配偶，其于2022年1月13日入职被申请人处，期间工作内容及工作地点均无变化。申请人提交银行交易明细详情、2021年10月至2022年8月及2022年11月工资表、申请人与被申请人法定代表人熊某的微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中银行交易明细详情载有马某某自2021年11月15日起每月向申请人转账。其中2022年1月至2022年8月及2022年11月工资表载有该些月份每月上满天数、应发工资及实发工资等内容。其中申请人与被申请人法定代表人熊某的微信聊天记录载有申请人与熊某沟通工作事宜。被申请人对银行交易明细详情、2022年1月至2022年8月及2022年11月工资表、申请人与被申请人法定代表人熊某的微信聊天记录的真实性均确认，对2021年

10月至2021年12月工资表不确认，辩称单位2022年1月13日才成立，该三个月工资表非其单位发放。被申请人主张其单位于2022年1月13日成立，申请人于成立该日起入职其单位。另查，被申请人于2022年1月13日成立。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，申请人虽主张其于2022年10月25日入职案外人广州市哲梵服饰有限公司，被申请人法定代表人与案外人公司法定代表人马云某系夫妻关系，被申请人应承接申请人在案外人公司工作的工龄，但未提交证据证明其2022年10月25日入职的公司系案外人，亦未提供证据证明两家公司法定代表人系夫妻关系，退一步讲，即便申请人系2021年10月25日入职案外人，因被申请人与案外人均系独立用工个体，现有证据既不能证明申请人与案外人有就建立劳动关系达成合意，亦未有证据证明被申请人承接案外人与申请人之间的劳动关系年限问题，因申请人未提交充分有效的证据予以证明，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。其次，本案双方均符合建立劳动关系的主体资格，申请人向被申请人提供劳动，被申请人按月向申请人支付劳动报酬，双方之间的用工关系符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定之劳动关系成立的要素特征。结合被申请人成立时间为2022年1月13日，在被申请人成立之前不具备用工资格，故本委据此认定申请人与被申

请人自 2022 年 1 月 13 日起建立劳动关系。最后，申、被双方均确认申请人的离职时间为 2023 年 2 月 20 日，综上，本委确认申请人与被申请人 2022 年 1 月 13 日至 2023 年 2 月 20 日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其与被申请人没有签订书面劳动合同，被申请人应支付其未签订书面劳动合同的二倍工资差额。被申请人主张双方签订有书面劳动合同，不应支付二倍工资差额。被申请人提交《劳动合同书》拟证明其主张。其中《劳动合同书》载有合同期限为 2022 年 1 月 13 日至 2025 年 1 月 13 日，落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名。申请人对《劳动合同书》的真实性不予确认，确认劳动合同落款乙方处系其本人签名，但辩称签署劳动合同时甲方单位处没有盖章，其不清楚与何单位签订劳动合同，合同签署日期为 2022 年 6 月 6 日，落款日期涂改部分系其应被申请人要求修改，且被申请人提交的劳动合同有拆钉重钉问题。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，当事人对自身主张负有举证义务，被申请人主张双方有签订书面劳动合同，并提交了劳动合同予以证明，申请人对此虽不予确认，但未提供证据予以反驳或推翻，庭审中申请人确认其曾签署了一份空白劳动合同，被申请人未给其一份留底，但其并无提供证据对此予以证明；另，即便申请人所述内容事实存在，其同意在空白劳动合同文本上签字，则意

味着其已将劳动合同文本的内容及条款之确定权利交付至用人单位，也即对用人单位在劳动合同文本上最终确定条款内容及加盖公章的行为效力予以认可和接受，此属意思自治及权利自由处分原则之体现，并无不可，申请人作为完全民事行为能力人，其应当知悉其在劳动合同上签名之含义及法律责任，在没有证据证明申请人在劳动合同上签名时存在欺诈、胁迫、乘人之危、重大误解之情形，应当视为其之签名系对劳动合同的确认及认可。又，申请人虽主张被申请人让其在空白合同上签字后收回，不清楚签署劳动合同的主体，其认为被申请人提交的劳动合同有拆钉重钉的情况，但并未提供证据予以证明，且未申请笔迹司法鉴定，申请人仅凭当庭陈述及当庭否认被申请人所提交的证据，无提交证据对其陈述事实加以佐证及对被申请人提交的证据加以发驳，申请人需承担举证不能的不利后果，故本委采信劳动合同的真实性，并据此对被申请人关于双方签订有书面劳动合同的主张予以采信。因此，申请人要求被申请人支付其未签订劳动合同二倍工资差额，没有法律依据，本委不予支持。

三、关于2022年11月5日至2023年2月20日工资差额问题。经查，2022年2月起申请人月工资标准为7500元，每周工作6天，申请人2022年11月1日-4日正常出勤，2022年11月5日到12月6日因疫情居家，居家期间被申请人没有安排工作，2022年12月7日至12月23日正常上班，2022年12

月 24 日休息，2022 年 12 月 25 日至 2023 年 1 月 31 日被申请人安排放假，期间未安排工作，2023 年 2 月 1 日至 2023 年 2 月 20 日共出勤 17 天。申请人主张被申请人未足额支付其 2022 年 11 月至 2023 年 2 月 20 日工资。申请人提交银行交易明细详情、2022 年 11 月工资表等证据拟证明其主张。其中银行交易明细详情载明马某某向申请人转账 2022 年 2 月至 2022 年 10 月工资分别为 5893 元、6290 元、6250 元、7742 元、7000 元、7500 元、7500 元、7500 元、7500 元。其中 2022 年 11 月工资表载明该月实际出勤 4 天，出勤工资 1154 元，实发工资 1154 元。被申请人对银行交易明细详情及 2022 年 11 月工资表的真实性予以确认。被申请人主张因疫情居家没有办公，其单位已按疫情期间相关法律规定足额发放申请人工资。被申请人提交工资表、考勤记录、招商银行转账汇款单等证据拟证明其主张。其中工资表显示申请人 2022 年 11 月实际出勤 4 天，出勤工资 1154 元，实发工资 1154 元；2022 年 12 月实际出勤 12 天，出勤工资 3333 元，提成 1249 元，实发工资 5831 元；2023 年 2 月出勤 17 天，出勤工资 5313 元，代扣 1249 元，实发工资 4064 元，备注 12 月工资多发一次提成扣除。其中考勤记录显示 2022 年 11 月 1 日至 4 日出勤 4 天，2022 年 12 月 7 日至 12 月 10 日出勤 4 天、2022 年 12 月 15 日至 12 月 17 日出勤 3 天、12 月 20 日至 12 月 23 日出勤 4 天，2023 年 2 月 1 日至 2 月 20 日共出勤 17 天。其中招商银行转账汇款对账单显示马某某于 2022 年

12月17日向申请人转账1154元，备注11月工资；于2023年1月14日向申请人转账5831元，备注12月工资；于2023年3月15日向申请人转账4064元，备注2月工资李婧。申请人对考勤记录和招商银行转账汇款单的真实性确认，对工资表的真实性不予确认，辩称居家期间非劳动者原因，被申请人应按正常工作发放申请人工资，实际支付的工资与应得工资存在差额。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第三十九条、《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费。本案2022年11月5日至2023年1月31日期间申请人居家非劳动者个人原因，被申请人应支付申请人该期间正常提供劳动的工资及超过一个工资支付周期没有提供正常劳动的生活费。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人已举证证明其单位已支付申请人2022年11月1日至2023年2月20日期间的部分工资，综上，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11月

5日至2023年2月20日工资差额12552.42元（7500元÷（21.75天+4天\*200%）×4天+7500元+2300元×80%÷31天×2天+7500元÷（21.75天+4天\*200%）×11天+7500元+2300元×80%÷31天×7天+7500元÷（21.75天+4天\*200%）×17天-1154元-5831元-4064元）。

四、关于解除劳动关系的经济补偿问题。经查，被申请人未为申请人缴纳社会保险。申请人主张因被申请人未为其缴纳社会保险，其于2023年2月20日向被申请人发出被迫解除通知，被申请人应支付其解除劳动关系的经济补偿。申请人提交《被迫离职通知书》等证据拟证明其主张。其中《被迫离职通知书》载明“……公司未依法为本人缴纳社会保险费用，因此本人被迫依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》等相关法律法规，于2023年2月20日正式提出被迫解除本人与贵司之间的劳动关系……”等内容，落款日期为2023年2月20日。被申请人对《被迫离职通知书》的真实性予以确认，称其单位于2023年2月20日收到该通知书。被申请人主张申请人在职期间未向其单位提出过要求补缴社会保险的问题，不应支付申请人解除劳动关系的经济补偿。本委认为，被申请人虽主张申请人在职期间未向其单位提出缴纳社会保险，不应支付申请人以此为由解除劳动关系的经济补偿，但缴纳社会保险费是用人单位应当履行的法定义务，被申请人未依法为申请人缴纳社会保险，已属违法，申请人以此为由向被申请人

提出被迫解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”规定之被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿的情形。又，关于离职前的月平均工资问题，经计算，申请人离职前的月平均工资为 6874.23 元 { ( 5893 元+6290 元+6250 元+7742 元+7000 元+7500 元+7500 元+7500 元+7500 元+7500 元 ÷ (21.75 天+4 天\*200%) ) ×4 天+7500 元+2300 元×80% ÷ 31 天×2 天+7500 元 ÷ (21.75 天+4 天\*200%) ×11 天+7500 元+2300 元×80% ÷ 31 天×7 天 ) } ÷ 12 个月 }。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 10311.35 元 (6874.23 元×1.5 个月)。

五、关于年休假问题。申请人主张其每年应享受 5 天年休假，其在职期间没有休年休假，被申请人应支付其未休年休假工资。申请人提交了《被迫离职通知书》、银行交易明细等证据拟证明其主张。其中银行交易明细载明有马某某自 2021 年 11 月 15 日起每月向申请人支付工资。其中《被迫离职通知书》载明申请人于 2023 年 2 月 20 日被迫离职。被申请人对该些证据的真实性予以确认。被申请人主张申请人在职期间不享有带薪年假。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条“职工连续工作满十二个月以上的，享受带薪年假”及第十二条“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间

折算应休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬”之规定，现申请人提供的证据不足以证明其 2022 年度享有带薪年假，故本委对申请人该主张不予支持。

六、关于开具解除劳动关系证明或离职证明问题。经查，被申请人未为申请人开具解除劳动关系证明或离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动关系证明或离职证明。

七、关于报销款问题。申请人主张被申请人应支付其在职期间报销款 841 元。被申请人主张其单位已足额支付申请人该款项。被申请人提交招商银行转账对账单拟证据其主张。其中招商银行转账对账单载明于 2023 年 3 月 15 日向申请人转账两笔款项 737 元（备注 2.9-2.16 版费+餐费+车费报销李婧）、104 元（备注 2.20 号版费报销李婧）。申请人对该证据的真实性予以确认，确认其已足额收到该报销款。本委认为，申请人确认被申请人已足额支付其报销款 841 元，故申请人再行要求被申请人支付其该报销款，于法无据，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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）及《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年1月13日至2023年2月20日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年11月5日至2023年2月20日工资差额12552.42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的经济补偿10311.35元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动劳动关系证明或离职证明；

五、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 宋 静

二〇二三年五月十九日

书 记 员 林婉婷