

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〕2439 号

申请人：陈建军，男，汉族，1973 年 8 月 16 日出生，住址：湖南省衡南县。

委托代理人：熊金鑫，男，广东天习律师事务所律师。

委托代理人：王镇涛，男，广东天习律师事务所实习人员。

被申请人：广州市星屋服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路 466 号 601 房自编 60028、60029、60030 号铺。

法定代表人：刘庆秋，该单位总经理。

委托代理人：黎国洪，男，广东启源律师事务所律师。

委托代理人：曹宝欣，女，广东启源律师事务所律师。

申请人陈建军与被申请人广州市星屋服饰有限公司关于工资、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。申请人陈建军及其委托代理人熊金鑫、王镇涛和被申请人的委托代理人曹宝欣到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 4 月 20 日向本委申请仲裁，于 2023 年 5

月5日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在2018年8月1日至2023年4月11日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年4月11日工资5530.48元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的经济赔偿金109352.6元；四、被申请人支付申请人2022年5月1日至2023年4月11日未签订劳动合同的双倍工资差额109767.92元。

被申请人辩称：我单位确认与申请人在2018年7月31日至2023年4月11日存在劳动关系。我单位已支付申请人2023年4月工资，不存在拖欠情形。申请人系以个人原因提出解除劳动关系，我单位没有违法解除与申请人的劳动关系，无需支付其赔偿金。我单位已与申请人签订劳动合同，无需支付其双倍工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人系被申请人的打版师，于2018年7月31日入职，工作至2023年4月11日离职，离职前执行长短周工作制。上述劳动用工事实，有工资银行流水、社保缴费明细等为证。因此，申请人请求确认与被申请人在2018年8月1日至2023年4月11日存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于工资问题。申请人提供、经被申请人确认的工资

条及银行流水反映，申请人的工资结构含基本工资、职务津贴/岗位工资、浮动绩效/考核奖、加班费等，月综合工资收入从数千元至一万多元不等。申请人主张其工资标准自2020年起调整为10000元/月。被申请人确认申请人近一年的月均工资收入达10000元以上。经查，申请人2023年4月出勤8天，清明节休息。根据被申请人提供、经申请人确认的系统请假流程截图显示，申请人4月请事假2天。申请人主张被申请人允许其用年休假冲抵上述2天事假。被申请人不认可申请人该主张。被申请人向本委提供2023年4月21日的转账记录，拟证明其单位已支付申请人2023年4月工资3000元。申请人确认收到该款项，但表示不清楚款项性质，不排除被申请人向其支付补偿款的可能。本委认为，申请人主张事假按年休假处理并无依据，本委不予采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，申请人月综合工资收入浮动且含绩效及加班工资，依据申请人的工资分配方式并结合被申请人确认申请人的工资水平，按照有利于劳动者的原则，本委采纳申请人主张的工资标准，按10000元/月计算确定申请人2023年4月应得工资为3495.15元【 $10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times (8 \text{ 天工作} + 1 \text{ 天法定节假日带薪休假})$ 】。再，申请人并无提供证据证明3000元收入款项为双方协商确定的离职补偿款，故被申请人主张该款项为2023年4月工资并无不妥。综上，被申请人还应支付申请人2023年4月1日至4月11日工资差额495.15元

(3495.15 元-3000 元)。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人违法解除双方劳动关系。被申请人则向本委提供《员工辞职申请表》《员工离职交接表》，拟证明申请人自己辞职。经查，上述文件均显示有申请人的签名，签名处的日期均为 2023 年 4 月 11 日，没有涂改痕迹，其中《员工辞职申请表》载明申请人的辞职原因为“个人原因”，申请人签名处日期的年份为打印格式，页面右上角编号为“XWFZ-BG-RS-2018-03-01”，《员工离职交接表》页面右上角编号为“XWFZ-BG-RS-2018-03-02”。申请人确认《员工辞职申请表》《员工离职交接表》上其签名的真实性，但表示上述文件并非其 2023 年 4 月 11 日离职时所签，其曾在 2019 年、2020 年间有过离职的意愿，当时签署了该些文件，从文件右上角的编号亦可看出该些文件非发生于 2023 年。另，被申请人于 2023 年 4 月 11 日出具的《离职证明书》，载有申请人自 2023 年 4 月 11 日起与被申请人解除劳动合同关系等内容，页面右上角编号为“XWFZ-BG-RS-2018-03-03”。申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天内容反映，被申请人人事询问申请人昨天有无回公司，申请人回复没有，在家反思自己，沟通中人事表示给申请人办理离职手续，让其顺利离职找工作，并言及申请人提出要散，双方好聚好散，感念申请人对公司的贡献，给予申请人多发两个月工资，若申请人没有问题则在明日一并结算，申请人怒斥对方无事生非、弄虚作假，并表示若非尊重刘总其

早已离开，其以前曾提出过辞职，而后申请人在发给刘总的微信中表示人事要其明天不用回公司，刘总则没有回应该问题。本委认为，申、被双方对申请人的离职原因有争议，并提供证据证明各自主张。本委依据双方举证分析如下：《员工辞职申请表》《员工离职交接表》经申请人签名，文件反映申请人的离职原因与申请人主张被申请人违法解除之事实不相符，虽申请人主张该些文件系其以前辞职未成的作废文件，但申请人并无提供证据证明，上述两份文件显示为申请人离职当天办理，与《离职证明书》使用同期页面编号的纸张，页面编号不足以推定文件形成的时间。而申请人提供的微信聊天记录未能反映被申请人向申请人作出解除劳动关系的明确意思表示，不足以否定经其签名确认的《员工辞职申请表》《员工离职交接表》。因此，申请人主张被申请人违法解除双方劳动关系，依据不足，本委不予采纳，其请求赔偿金，本委不予支持。

四、关于双倍工资问题。被申请人向本委提供合同期限分别为2018年7月31日至2019年4月30日、2019年5月1日至2021年4月30日、2021年5月1日至2022年4月30日、2022年5月1日至2024年4月30日的四份劳动合同。上述劳动合同显示签署合同的甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同约定工作岗位、工作时间、劳动报酬等内容。申请人确认上述劳动合同均为其所签名，但主张其签署最后一期劳动合同时该合同为空白合同且无加盖骑缝章，被申请人亦没有盖章返还一

份给其持有。本委认为，依据上述查明事实表明，申、被双方已订立书面劳动合同，无证据显示申请人签订的是空白合同，合同是否加盖骑缝章、有无向申请人交付合同文本，亦非《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的用人单位应当每月向劳动者支付二倍工资的情形。现双方签订的最后一期劳动合同期限涵盖申请人请求未签订劳动合同期间，因此，申请人请求未签订劳动合同的双倍工资差额，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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2018 年 8 月 1 日至 2023 年 4 月 11 日存在劳动关系；

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 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 11 日工资差额 495.15 元；

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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二三年六月八日

书 记 员 易恬宇