

# 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〕2966号

申请人：李莉，女，汉族，1997年3月12日出生，住址：广东省化州市。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：广州市良时电子商务有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约15号103。

法定代表人：王琪。

申请人李莉与被申请人广州市良时电子商务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李莉及其委托代理人陈玮玮和被申请人法定代表人王琪到庭参加庭审。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5月29日向本委申请仲裁，于2023年6月9日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2021年10月20日至2023年5月27日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年3月1日至2023

年5月27日欠发工资19664.64元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿15000元；四、被申请人支付申请人2021年10月20日至2023年5月27日加班费2124.1元；五、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位承认与申请人存在劳动关系，因经营情况在疫情期间受到严重影响，在完成各种调整策略后未得到改善，已通过抵押房产、变卖个人物品及库存支付所有员工工资，截止当前，申请人仍有4月工资6944.8元和5月工资4324.69元在努力发放中。二、申请人在5月22日通过微信沟通辞职想法，我单位尽力挽留，单位通过各种借贷及库存清理支付工资。在此阶段，作为员工却不按要求做事，我单位一再沟通现金流遇到的困难，需要对工作重点进行调整，但员工一直未交付成果，回复与工作无关的事宜。公司负责人体谅员工难处，但员工辞职后又逼迫公司。申请人离职前12个月月平均工资有误。三、我单位一直实行大小周工作模式，按法定休假，但不按国家调休安排。2023年5月开始取消大小周工作制。员工入职时签署入职告知书，明确加班、考勤等要求，且每月发考勤条，工资条中明确反馈时间，若存在异议可与人事沟通。申请人并无加班申请。四、申请人提辞职、交接工作后又发被迫离职，但却要求开具辞职证明。若系申请人辞职，我单位愿意开具。五、我单位与申请人存在劳动关系，但申请人在2023年5月并无劳动基础，我单位在2023年4月和5月很多人闹事，

此与申请人有关，我单位已报案处理。申请人未按我单位要求从事工作，拒绝从事上级要求完成的工作任务，损害我单位利益。

### 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2021年10月20日入职被申请人处任媒介专员，最后工作至2023年5月27日。被申请人主张申请人在2023年5月未按工作要求提供劳动，从事有损公司利益的行为，故认为申请人在该月不存在实际的劳动事实。另查，双方提供的微信聊天记录显示彼此存在涉及工作内容、工资问题等方面的沟通；申请人提供的钉钉系统截图和考勤记录亦显示其存在劳动事实。本委认为，依查明的证据可知，申请人存在提供客观劳动行为的情形，加之被申请人对双方存在劳动关系的事实予以认可，故本委认定双方具有建立劳动关系的主观合意及客观要件，彼此存有劳动关系项下的基本权利义务。被申请人虽主张申请人在2023年5月未按要求提供劳动、从事有损公司利益的行为，但此仅属于劳动者有无按要求和指示切实接受管理、劳动行为系否符合及满足用人单位设定和预期的劳动效果的范畴，并不能成为否定劳动关系存在的客观依据。劳动关系的解除，应以双方协商解除或单方提出解除为基础，并不以劳动者劳动行为表现作为标准。因此，本委认为被申请人当庭主张的理由不能成为否定双方在

2023年5月存在劳动关系的合法有效抗辩事由。综上，本委确认申请人与被申请人于2021年10月20日至2023年5月27日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其实行大小周工作制，自2022年月起月工资为7500元，其2023年5月出勤天数为20天，该月个人应缴纳社会保险费485.12元、迟到扣款5元，但被申请人并未支付其2023年5月工资。被申请人确认申请人主张的月工资标准，但辩称由于申请人2023年5月未按要求提供劳动，不存在有效的劳动基础，故认为该月工资存在异议。庭审中，被申请人对申请人主张的2023年5月计薪天数、个人社会保险费及迟到扣款事宜均不清楚。经查，申请人2023年3月工资已发放完毕；2023年4月工资为6944.88元。本委认为，其一，鉴于申请人2023年3月工资已发放完毕，故被申请人不存在仍需向其支付该月工资之法定义务，本委对申请人关于支付该月工资之仲裁请求不予支持。其二，被申请人虽主张申请人2023年5月未存在有效的劳动基础，但劳动关系具有人身依附性，该法律关系有别于普通民事法律关系中当事人之间所具有的地位完全平等的特征，劳动关系的人身依附性决定了劳动者需接受用人单位的管理，劳动报酬基于劳动关系的人身依附性而体现劳动报酬的发放需依赖于劳动者提供劳动的人身特定性和亲为性，以上特点均以劳动者的亲自参与其中为基础。因此，申请人在职期间提供的劳动成果系否满足被申请人的预期

和要求，均不能否认其存在提供劳动的事实；而劳动关系中劳动报酬系劳动付出的对价，劳动报酬的支付系以付出劳动为前提，并不取决于劳动成果完成的情况。因此，被申请人以申请人未按要求完成工作为由未发放2023年5月工资依据不足，本委不予采纳。其三，被申请人作为用人单位，对属下员工在职期间出勤情况及工资中代扣代缴数额负有举证证明责任。由于被申请人未提供证据对申请人主张的个人社会保险费及迟到扣款数额予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年4月1日至2023年5月27日期间工资12280元 $[6944.88\text{元}+7500\text{元}\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%)\times 20\text{天}-485.12\text{元}-5\text{元}]$ 。

三、关于经济补偿问题。申请人提供《被迫解除劳动关系通知书》拟证明其因被申请人未及时足额支付工资等原因于2023年5月26日提出解除劳动关系。被申请人对此辩称，申请人在发出上述通知书前，曾因不认可工作安排、不同意更改绩效，故表示不继续工作。申请人则主张，其在发出解除上述通知书之前以拖欠工资为由口头提出离职且说明离职原因。经查，被申请人提供的5月22日微信聊天记录载明“李莉，如果你已经下定决心要辞职，要沟通工资发放的事情，我俩找个时间沟通下吧”，申请人回复“可以的”。本委认为，申请人虽提

供《被迫解除劳动关系通知书》拟证明双方劳动关系的解除事由，但依庭审查明的事实可知，申请人在发出该通知书之前已向被申请人提出解除要求。基于劳动关系解除权属于形成权，故该权利的实现应以当事人向对方作出明确意思表示为生效要件。因此，申请人与被申请人之间劳动关系的解除理由，应以申请人首次向被申请人告知解除理由为依据，其在2023年5月26日发出的《被迫解除劳动关系通知书》属于事后行为，故本委对此证据不予采纳，不以证据中载明的事由作为认定双方劳动关系的解除理由。申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实依据及仲裁请求所依据的事实负有举证证明责任。本案中，申请人虽主张其在发出通知书前曾以拖欠工资为由口头提出离职，但其并未提供证据予以证明，加之被申请人当庭对其该项主张未予确认，故本委认为其主张的解除原因缺乏依据。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于加班费问题。申请人主张在职期间工作日延时加班13.5小时，休息日加班5天。申请人对此提供钉钉系统截图予以证明。被申请人对此主张每月均有向申请人提供工资条核对工作时间，且规定加班不能跨年休。申请人反驳称其不清楚不能跨年补休的规定。经查，被申请人提供的微信聊天记录显示，申请人向被申请人告知2023年2月加班4.5小时，但对方告知“已经超时了，默认无异议”，申请人回复“好的，没事，

下次注意”。本委认为，依庭审查明的证据显示，申请人在职期间需考勤，故被申请人掌握申请人有无加班以及加班时长的证据。由于被申请人未提供相反证据对申请人提供的钉钉系统截图予以反驳，故无法证明该钉钉系统截图真实性存疑，因此本委对申请人提供的上述证据予以采纳。但被申请人提供的微信聊天记录显示申请人2023年2月加班4.5小时已超过规定时限，申请人对此亦回复“好的”，故工作日延时加班时数应扣减4.5小时。综上，由于被申请人未举证证明已对申请人加班行为安排补休，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2021年10月20日至2023年5月27日期间延时加班工资3404.13元 $[7500 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \div 8 \text{小时} \times (13.5 \text{小时} - 4.5 \text{小时}) \times 150\% + 7500 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \times 5 \text{天} \times 200\%]$ 。申请人主张的仲裁请求金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

五、关于离职证明问题。被申请人当庭表示同意向申请人出具离职证明。本委认为，基于被申请人同意向申请人出具离职证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动关系的证明。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2021年10月20日至2023年5月27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2023年4月1日至2023年5月27日期间工资12280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2021年10月20日至2023年5月27日期间延时加班工资2124.1元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年七月二十四日

书 记 员 林婉婷