

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〕3040号

申请人：邵永玲，女，汉族，1985年4月5日出生，住址：广东省电白县。

委托代理人：宋小凤，女，广东壹号律师事务所律师。

委托代理人：黄梦琪，女，广东壹号律师事务所实习人员。

被申请人：一万粒（广州）生命科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2519号大院31号102房。

法定代表人：陈尧海。

委托代理人：荆建军，女，该单位员工。

申请人邵永玲与被申请人一万粒（广州）生命科技有限公司关于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。申请人邵永玲及其委托代理人宋小凤和被申请人的委托代理人荆建军到庭参加诉讼。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6月1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于2020年1月17日至2023

年5月17日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年4月违法扣除的工资2000元；三、被申请人支付申请人2023年5月工资8000元；四、被申请人支付申请人2023年2月17日至2023年5月17日期间未签订劳动合同双倍工资差额30288.49元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金55045.7元；六、被申请人支付申请人2023年未休年休假工资3538.85249元；七、被申请人支付申请人2022年6月1日至2023年6月1日期间加班费10092.84元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人已续订劳动合同，无需支付二倍工资差额。二、因申请人工作造成我单位经济损失超过5000元，申请人2023年4月绩效考核未通过，故未能获取该月绩效工资2000元。三、我单位与申请人劳动关系已于2023年5月17日解除，其2023年5月工资实际为663.23元。四、我单位依法解除与申请人劳动合同，无需支付赔偿金，申请人主张的仲裁请求不符合法律规定。五、申请人已休完2022年累计40小时年假及2023年累计11.5小时年假，不存在2022年未休年休假的情形。六、申请人2022年申请加班获批时长为54.5小时，已调休19小时，且一次性收到未调休加班费750元；2023年申请加班时长为11小时，已调休4小时，未调休加班费为105元。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

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2020年1月17日入职被申请人处任综合部副经理，最后工作至2023年5月17日。申请人提供《劳动合同》、工资明细清单等证据拟证明双方存在劳动关系及其工资标准。本委认为，依查明的证据可知，申、被双方签订劳动合同的行为显示彼此存在建立劳动关系的主观合意，加之彼此对存在劳动关系的事实不持否定态度，故本委认定双方存在劳动关系具有事实基础，双方具备劳动关系项下的基本权利义务，据此确认申请人与被申请人于2020年1月17日至2023年5月17日期间存在劳动关系。

二、关于2023年4月工资问题。经查，被申请人存在扣除申请人2023年4月工资2000元的情形。被申请人主张由于申请人2023年4月工作态度不端正且存在重大失职，故该月绩效考核评价不达标，未能获得该月绩效工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人既主张申请人2023年4月绩效考核不达标未符合领取绩效工资的情形，则应提供其对申请人进行实际考核的事实，以及举证证明考核的流程、标准和依据，由此证明申请人确实存在绩效考核未达要求的事实，以及被申请人扣发绩效工资行为的合理性及正当性。然被申请人并无提供相应证据予以证明其存在绩效考核的具体规定，以及依法向申请人告知或公示相关绩效考核规定的事实，故其据以主张申请人绩效考核不达标的事实缺乏充分有效证据加以证明

和支撑。因此，被申请人对其扣发申请人2023年4月工资的行为应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为被申请人主张扣发2023年4月工资的理由依据不足，对此不予采纳。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月工资差额2000元。

三、关于2023年5月工资问题。庭审中，申请人主张其2023年5月共出勤14天，但被申请人并未向其支付该月工资。被申请人确认未支付申请人2023年5月工资。经查，申请人从2023年1月开始每月工资为8000元；申请人提供的《劳动合同》约定其每周工作6天。本委认为，鉴于被申请人作为负有用工管理职责的用人单位，其对属下劳动者在职期间出勤情况负有首要的举证责任，但因其未提供证据对申请人主张的出勤天数予以反驳，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委因此采信申请人出勤14天之主张。因被申请人未向申请人支付2023年5月工资，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5月1日至2023年5月17日期间工资4840.34元 $[8000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (12 \text{天} + 3 \text{天} \times 200\%)]$ 。

四、关于双倍工资差额问题。申请人主张双方签订的劳动合同于2023年1月16日期满后，被申请人未与其续订书面劳动合同。被申请人对此辩称，双方在上述劳动合同期满后已续订新的劳动合同，但申请人在职期间向单位借用双方已续订的

劳动合同未归还。被申请人对此提供证人证言予以证明。经查，证人系被申请人内部员工。申请人对此不予确认，主张证人系被申请人在职员工，存在相互串通的可能。另查，被申请人提供的工资单显示申请人2023年2月至2023年4月工资依次为7850元、7850元、5850元。本委认为，被申请人虽提供证人证言拟证明申请人在职期间借用双方已签订的劳动合同，但由于证人系被申请人在职员工，双方存在利害关系，故证人证言不得单独作为证明案件事实的依据；因被申请人未能提供其他证据对该证人证言加以佐证，遂被申请人该项主张缺乏有效依据予以证明，本委对此不予采纳。鉴于被申请人无法证明已切实履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，且无充分证据证明申请人存在借用劳动合同之情形，故其对此待证事实应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年2月17日至2023年5月17日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额23904.63元（7850元÷28天×12天+7850元+5850元+2000元+4840.34元）。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张根据被申请人规定，其自2023年1月起享有40小时带薪年假，其该年度已休带薪年假11.5小时，但被申请人并未向其支付未休年休假工资。被申请人辩称申请人2023年可享受带薪年假为15小时，仍有3.5小时未休。庭审中，申请人主张其离职前12个

月月平均工资为 7863.67 元；被申请人主张申请人离职前 12 个月月平均工资为 7629.44 元。经查，被申请人提供的工资单显示 2022 年 5 月至 2023 年 4 月每月应发工资分别为 7440 元、7740 元、5740 元、7740 元、7740 元、8150 元、7850 元、10100 元、9075 元、7850 元、7850 元、5850 元。本委认为，根据现行劳动法律法规规定，带薪年假天数系以劳动者累计工作年限及在职工作时长为核算基础。本案未有充分证据证明被申请人规定或与申请人约定，在当年度未工作满一年的情况下亦享有 40 小时带薪年假的事实。即便被申请人告知申请人 2023 年剩余年假时数，亦仅能证明申请人在该自然年度结束前依法享有的年假时数，在未有直接证据证明被申请人存在上述规定或约定的情况下，无法得出申请人即使在当年未工作满一年亦当然享有剩余假期的权利之结论。因此，本委采纳被申请人之主张，认定申请人 2023 年带薪年假仍剩余 3.5 小时。经核算，申请人离职前月平均工资为 7927.08 元 $[(7440 \text{ 元} + 7740 \text{ 元} + 5740 \text{ 元} + 7740 \text{ 元} + 7740 \text{ 元} + 8150 \text{ 元} + 7850 \text{ 元} + 10100 \text{ 元} + 9075 \text{ 元} + 7850 \text{ 元} + 7850 \text{ 元} + 5850 \text{ 元} + 2000 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}]$ 。因申请人每周工作 6 天，存在每月平均加班 4 天之情形，故剔除加班工资后其月平均工资应为 7081.1 元 $(7927.08 \text{ 元} - 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天} \times 200\%)$ 。综上，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年未休年假工资 284.87 元 $(7081.1 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 3.5 \text{ 小时} \times 200\%)$ 。

六、关于加班工资问题。申请人主张在职期间法定休假日加班 12 天，但被申请人未向其支付加班工资。被申请人对此不予确认，主张加班需提交申请，未经申请不视为加班。申请人当庭反驳称，其法定休假日加班已提交申请，且经上级领导批准。申请人提供微信聊天记录等证据拟证明其存在加班事实。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资的前提，系安排劳动者在法定工作时间外工作。申请人当庭虽主张其存在法定休假日加班行为，但并无提供证据证明其所指称的加班行为系基于被申请人的要求而为之；申请人虽主张已向上级提交加班申请并经审批同意，但未有证据对此予以证明。另，申请人未提供证据证明其在领取工资时已就工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。因此，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）》第四十二条之规定，申请人对此应

承担举证不能的不利后果，本委认为其该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

七、关于赔偿金问题。被申请人主张因申请人在管理期间出现仓库盘点盘亏，导致出现严重经济损失，申请人对此态度严重不端正，推卸责任，公司根据规章制度规定解除与其劳动合同。申请人对此反驳称，其并非综合部最高负责人，不负责管理仓库，其仅系负责开单和叫车的工作，其根据系统下单要求开单，再由财务人员对开单内容进行审核，审核通过后则交由仓库进行配货，故其并不负责仓库货物的保管。被申请人主张申请人开单后给仓管，财务仅审核申请人有无签字。本委认为，首先，被申请人虽主张申请人因工作失职导致盘点盘亏，但双方对申请人系否存在仓库货物保管及管理职责存在争议，被申请人在本案中亦无提供证据证明申请人岗位职责，故无法有效证实申请人负有管理仓库的约定责任，进而缺乏证明申请人需对仓库库存承担监管的义务，未能将库存系否亏损的结果当然归咎于申请人。其次，货款或货物的盘点，实际系对库存商品的实际数量进行清查、清点的作业。盘点结果虽与最后接收人存在关联，但货物的存量实则系货品在生产经营过程中产生及消耗累积的结果，因此，库存量不仅与接收者在交接后对货物流动情况的登记有关，亦与货物交付方在交付时的存量存在密切关系，故判断申请人在工作期间仓库的货物系否存在流动情况不明的前提，首先应查清仓库在接收货物时的具体库存

情况，再结合在职期间货物的流动情况，以及交接时现存数量，方可有效认定申请人部门的库存货物系否存在实际亏损的事实，而不能仅以交接时货物的多少而简单判断货物的盈或亏。最后，依庭审查明的事实可知，被申请人开单至仓库配货的过程，存在财务审核的流程。被申请人虽主张财务仅系对开单有无申请人签名进行审核，但该项主张并无有效证据予以证明，而作为对外经营及对内管理的主体，被申请人对内部运作及工作流程负有首要的举证证明义务，其理应提供证据证明仓库货物出库前必须经过的过程及程序，由此方可证明申请人在其中所处的位置及责任大小，否则仅以其担任综合部副经理则当然认为其需对仓库库存的盘亏承担责任未免过于简单且随意，同时亦减少甚至免除被申请人应尽的举证责任。综上，鉴于被申请人未提供证据证明仓库货物出库的具体流程，故而不能证实其已切实尽到监管及督促义务。因此，被申请人在自身管理存在缺陷及举证不充分的情况下，其将库存盘亏的责任归咎于申请人具有推卸责任之嫌，本委认为其据此解除与申请人劳动关系的依据并不充分。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金55045.7元(7863.67元×3.5个月×2倍)。

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》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《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》第十条、第十一条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2020年1月17日至2023年5月17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月工资差额2000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2023年5月1日至2023年5月17日期间工资4840.34元；

四、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2月17日至2023年5月17日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额23904.63元；

五、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年未休年休假工资231.28元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金55045.7元；

七、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 郑泽民

二〇二三年七月二十五日

书 记 员 刘轶博