

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〕2252 号

申请人：叶静仪，女，汉族，1982 年 11 月 5 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市仰依服饰有限公司，住所：广州市海珠区南泰路 168 号广州市海珠区南泰百货批发中心自编 2 号楼自编 819A 号。

法定代表人：李素平，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：邓淑文，女，广东百健（南沙）律师事务所律师。

委托代理人：罗发群，女，广东百健（南沙）律师事务所实习人员。

申请人叶静仪与被申请人广州市仰依服饰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。申请人叶静仪和被申请人的委托代理人邓淑文、罗发群到庭参加诉讼。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 4 月 7 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 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日未签劳动合同二倍工资差额 55000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月至 2022 年 8 月克扣工资 3600 元、2022 年 11 月克扣工资 3832 元、2022 年 12 月克扣工资 1250 元、2022 年 1 月克扣工资 1903 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日周六加班费 44137.93 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日未休年休假加班费 4597.7 元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 20000 元；七、被申请人提供 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日工资条；八、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：申请人于 2021 年 4 月 1 日入职我单位，负责行政人事、后勤等文职工作，因此没有签订书面劳动合同的责任在于申请人，且申请人主张的未签订书面劳动合同二倍工资差额已超过一年仲裁时效，不应得到支持；二、我单位是在得到申请人同意的情况下才从其 2022 年 6 月至 8 月的工资中扣除相应的社保费，并不存在克扣。2022 年 11 月我单位受疫情影响停工，申请人实际只上班 14 天，出勤工资应为 667 元，但我单位实际已经支付了申请人该月的工资 1168 元，并无克扣工资。2022 年 12 月 16 日至 2022 年 12 月 23 日申请人自称感染

新冠未能上班，但并没有提供相关证据证明确诊新冠，故我单位已经按申请人实际出勤的情况发放该月工资，不存在拖欠。我单位属于服装行业，春节放假时间为2023年1月10日至2023年1月31日，该期间包含上年度的年休假及春节假期在内，申请人当月实际仅上班7天，我单位已向其支付8天的工资，不存在拖欠或克扣；三、申请人每周上班6天，每月工资为5000元，故申请人每月的工资中已经包含了周六出勤工资，故申请人要求我单位支付周六加班费的仲裁请求没有事实和法律依据；四、申请人自2022年4月1日开始享受5天/年的年休假，经折算，申请人2022年可享受3天年休假且已经休完，2023年的年休假经折算后不足一天，故申请人要求我单位支付未休年休假工资没有事实和法律依据；五、申请人于2023年2月22日主动提出辞职，故其要求我单位支付违法解除劳动合同赔偿金没有事实和法律依据。综上，请求仲裁委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、赔偿金、离职证明问题。申请人于2021年4月1日入职被申请人处，担任文员一职，双方没有签订书面劳动合同，申请人每周工作6天，每天工作时间为上午9时至下午6时30分，离职前月工资标准为5000元/月，申请人于2023年2月22日向被申请人提出辞职，并于同日在工

作群中发送交接清单，该交接清单显示申请人最后工作日为2023年2月22日，之后申请人又于2023年4月2日以被申请人口头将其解雇、未为其参加社会保险、克扣工资等为由向被申请人邮寄了《违法被迫解除劳动关系通知》，并据此要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。本委认为，本案并无其他证据显示申请人2023年2月22日之后还有为被申请人提供劳动，故结合本委上述查明之事实和证据，本委认定申请人与被申请人自2021年4月1日至2023年2月22日期间存在劳动关系，申请人要求确认与被申请人2023年2月23日至2023年3月4日期间存在劳动关系，依据不足，本委不予支持。其次，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达解除意思表示而实现，因此，当劳动者主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，理应以劳动者在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因，此亦不符合诚实信用原则。本案申请人系于2023年2月22日主动向被申请人提出辞职，故对其事后主张系被申请人口头将其解雇、未为其参加社会保险、克扣工资等的离职事由，与事实不符，本委不予采纳。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的，应向劳动者支付赔偿金，

而支付赔偿金的前提有二，一是被申请人行使解除权，二是被申请人的解除行为属违法。本案中，申请人系主动行使解除权，故其要求被申请人支付赔偿金的前提亦不存在，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。另，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

二、关于二倍工资差额问题。本案双方存在劳动关系，现被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，被申请人应自申请人2021年5月1日至2022年3月30日向申请人每月支付两倍的工资，并视为双方已于2022年3月31日订立无固定期限劳动合同，即申请人要求被申请人支付2021年4月1日至2021年4月30日、2022年3月31日至2023年3月4日未订立书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人未能举证证明其要求被申请人支付2021年5月1日至2022年3月31日未订立书面劳动合同的二倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付其2021年5月1日至2022年3月31日未签订书面劳动合同的二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦

不予支持。

三、关于周六加班费问题。庭审中，申请人称该项请求具体是指每周第六天上班的加班费。本委认为，首先，申请人每周工作6天，其对此未提出异议，应视为对该工时制度的认可。其次，申请人每月领取工资时未对工资数额提出质疑，或进行投诉，故其按月领取工资的行为，应推定系对每月工资的认可和接受。再次，被申请人每月向申请人支付的工资，系与申请人当月提供的工作天数及工作时长相对应，故申请人领取的工资实则系当月劳动的对价，即包括每月正常工作时间及超出法定工作时间的工资。最后，被申请人支付的工资并无低于广州市最低工资标准折算后的工资和加班工资金额，未违反法律强制性规定，应属有效。综上，本委认定被申请人每月支付的工资已包含每周第六天的加班工资，故申请人该项请求依据不足，本委不予支持。

四、关于年休假工资问题。庭审中，申请人主张被申请人从其入职至今未安排过其休年休假，故其据此要求被申请人支付未休年休假的工资。被申请人对此不予认可，主张申请人自2022年4月2日起才具备享受年休假的休假权利，其单位也已经在春节期间安排申请人将2022年的年休假合并进行休假，申请人2023年的年休假经折算后也不足一天，故其单位无需向申请人支付未休年休假的工资。被申请人向本委提供了《春节放假通知》拟证明其单位上述主张，该通知显示被申请人2023年

春节放假时间为 2023 年 1 月 10 日至 2023 年 1 月 31 日，其中包含 2022 年的年休假和 2023 年的春节法定假期等内容，通知落款时间为 2023 年 1 月 6 日，落款处盖有被申请人字样的盖章。申请人对该《春节放假通知》不予认可，称其从未收到过该通知。本委认为，申请人于 2021 年 4 月 1 日入职被申请人处，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、《职工带薪年休假条例》第三条之规定，申请人应自 2022 年 4 月 1 日起具备享受 5 天/年年休假的权利，故申请人要求被申请人支付 2021 年度年休假工资的仲裁请求，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。又，根据《职工带薪年休假条例》第五条之规定，年休假系用人单位根据自身生产及工作的具体情况，在考虑劳动者意愿的基础上，统筹进行安排的事项。虽被申请人提供了《春节放假通知》拟证明其单位已经安排申请人将 2022 年度的年休假与 2023 年的春节假期合并休假，但申请人对该通知并不认可，被申请人亦无提供其他充分有效的证据证明其单位已经将该通知送达申请人，故该通知无法作为被申请人已安排申请人休年休假的有效依据。经折算，申请人 2022 年度应休年休假天数为 3 天。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 689.66 元（5000 元 ÷ 21.75 天 × 3 天）× 200%。另，经折算，申请人 2023 年度年休假折算后不足 1 天，故申请人要求被申请人支付 2023 年度年休假工资的仲裁请求，

缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

五、关于工资问题。庭审中，申请人明确 2022 年 6 月至 2022 年 8 月扣除的 3600 元具体是指被申请人要求其承担上述三个月单位应缴部分的社保费；2022 年 11 月扣除的 3832 元具体是指被申请人未按原工资标准支付在疫情停工期间的工资差额；2022 年 12 月扣除的 1250 元具体是指其 2022 年 12 月 16 日至 2022 年 12 月 23 日感染新冠期间被扣除的工资；2022 年 1 月扣除的 1903 元是指被申请人未支付 2023 年 1 月春节放假期间的工资。另查，申请人承担了 2022 年 6 月至 8 月单位应缴部分的社保费，缴费金额依次为：1156.77 元、1183.78 元、1183.78 元；被申请人于 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日受疫情影响停工，被申请人支付了申请人该月工资 1168 元；被申请人支付了申请人 2023 年 1 月工资 3097 元，其中包含正常出勤工资 1333 元及春节假期期间工资 1764 元（按 2300 元作为标准计算）。本委认为，对于 2022 年 6 月至 2022 年 8 月的工资，被申请人作为用人单位，有义务依法为申请人缴纳社会保险，该项义务为法律赋予用人单位的强制性义务，不得因任何协议或承诺而免除。因此，被申请人应返还申请人 2022 年 6 月至 2022 年 8 月单位应缴部分社保费 3497.32 元（1156.77 元+1183.78 元+1156.77 元）。对于 2022 年 11 月和 2023 年 1 月的工资，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最

长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资。因此,被申请人应按照申请人的原工资标准支付申请人2022年11月工资差额3832元(5000元-1168元)和2023年1月工资差额1903元(5000元-3097元)。对于2022年12月的工资,申请人未提供充分有效的证据证实其2022年12月16日至2022年12月23日感染新冠的情况,故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,申请人应承担举证不能的不利后果,本委对申请人要求被申请人支付2022年12月扣工资的仲裁请求,不予支持。

六、关于工资条问题。本委认为,申请人要求被申请人提供工资条的仲裁请求,非劳动争议处理范畴,本委不予调处。

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》第五十条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条、第二十四条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条、《职工带薪年休假条例》第三条、第五条,《广东省工资支付条例》第三十九条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自2021年4月1日至2023年2月22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 年度未休年休假工资 689.66 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人 2022 年 6 月至 2022 年 8 月单位应缴部分社保费 3524.33 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 2022 年 11 月工资差额 3832 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 1 月工资差额 1903 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年六月一日

书 记 员 冯秋敏