

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〕3547号

申请人：褚美玲，女，汉族，1996年6月27日出生，住址：广东省海丰县。

被申请人：广州市海珠区龙大医院（普通合伙），主要经营场所：广州市海珠区新港东路黄埔村口16号。

执行事务合伙人：王勤安，该单位董事长。

委托代理人：赵龙庄，男，该单位员工。

委托代理人：何志斌，女，该单位员工。

申请人褚美玲与被申请人广州市海珠区龙大医院（普通合伙）关于工资、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。申请人褚美玲和被申请人的委托代理人赵龙庄、何志斌到庭参加诉讼。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7月4日向本委申请仲裁，于2023年7月17日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年6月30日的工

资差额 1000 元；二、确认申请人与被申请人在 2023 年 7 月 4 日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资 10000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 4 月 29 日的年假补偿 1149 元；五、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 10000 元。

被申请人辩称：一、我单位没有降低申请人 2023 年 6 月的工资，其该月的工资仍按底薪 4000 元+固定绩效 1000 元予以计发，有工资条和转账记录为证。二、申请人在 2023 年 7 月 2 日没有办理任何交接手续自行离开我单位，应视为旷工，根据员工手册的规定，连续旷工 15 天，做除名处理，同时解除劳动合同，申请人已与我单位不存在任何劳动合同关系。三、我单位在 2023 年 4 月 25 日、4 月 26 日已通知申请人按时续签劳动合同，但申请人迟迟不续签，2023 年 6 月 16 日门诊负责人再次微信通知申请人续签劳动合同，申请人不同意免除其门诊部药房负责人的决定，拒绝签订合同。2023 年 7 月 2 日门诊人事主管以书面形式通知申请人“按照原合同”续签合同。申请人一直没有续签合同但仍正常上班，说明申请人同意按原合同继续在我单位处上班。我单位尽管有免去申请人门诊药房负责人的意见，但双方对药房负责人的 1000 元保底绩效存在争议，所以一直执行原合同工资，也没有要求申请人离职，因此，我单位不存在任何延迟续签劳动合同的过错，申请人二倍工资的请求

不成立。四、申请人在我单位刚工作满一年，未到安排年休假的时候，其关于年假补偿的请求不成立。五、申请人自动离岗，旷工超过15天，我单位没有要求解除申请人的劳动关系，申请人要求经济补偿的理由不成立。综上，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人于2022年5月1日正式入职被申请人，双方签订了书面劳动合同，劳动合同期限至2023年4月29日止，约定申请人的工资构成为基本工资4000元+保底绩效1000元，申请人实行上一天休一天的工时制度。在2023年8月10日庭审过程中，申请人确认被申请人已按双方约定的工资标准支付了2023年6月1日至2023年6月30日的工资，其2023年6月份的工资已不存在差额。本委认为，申请人已当庭确认被申请人足额支付了2023年6月1日至2023年6月30日的工资，即被申请人应承担的该月工资支付责任已履行完毕，故本委对申请人要求被申请人支付其2023年6月1日至2023年6月30日工资的请求不予支持。

二、关于确认劳动关系解除问题。申请人主张其于2023年7月4日向被申请人寄出《被迫解除劳动关系通知书》，被申请人于2023年7月5日收到，双方劳动关系已于2023年7月4日解除。被申请人确认其单位大概在2023年7月5日或7月6

日收到申请人的《被迫解除劳动关系通知书》，但主张因为申请人没有办理工作交接，双方劳动关系仍未解除。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，只要一方当事人作出的意思表示到达对方即发生法律效力。本案双方对于被申请人已收到申请人的《被迫解除劳动关系通知书》的事实不持异议，而双方主张的收到时间亦较为吻合，故本委采纳申请人主张的签收时间。现被申请人于2023年7月5日收到申请人要求解除劳动关系的意思表示，即申请人行使的解除权于当天生效，申请人与被申请人的劳动关系于2023年7月5日解除。申请人主张双方劳动关系于2023年7月4日解除，与事实不符，本委对申请人该项请求不予支持。

三、关于双倍工资问题。经查，申请人与被申请人于2023年4月29日劳动合同到期后未再续签劳动合同。被申请人主张其单位多次通知申请人续签劳动合同，均遭拒绝，申请人无权要求双倍工资。申请人则称被申请人提供的新劳动合同较原劳动合同减少了保底绩效1000元，损害其合法权益，所以其没有签订新的劳动合同。申请人举证了2023年修订的劳动合同，该合同显示劳动合同期限为2023年6月19日至2025年6月18日，基础工资为4000元，保底绩效为0元。被申请人对申请人举证的前述劳动合同予以确认，并解释称其单位发现申请人经常发错药、私自采购药品、没有盘点中药药品，其单位拟免除申请人药房负责人的职责，拟减少申请人1000元的绩效工资，

但双方仍处于协商阶段，并未执行，上述合同系其单位拟与申请人签订的合同，但申请人没有签订。另查，被申请人按基本工资4000元+保底绩效1000元的标准计发申请人2023年5月、6月的工资，申请人2023年5月、6月的实发工资为4511.88元/月，个人社会保险、公积金个人扣款总额为488.16元/月。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第三十五条的规定，劳动报酬属于劳动合同中必备条款，如若用人单位虽变更劳动合同的内容，应当与劳动协商一致。本案中，被申请人拟降低申请人的工资标准，降幅占原工资标准的20%。从查明可知，其单位并未就此与申请人协商一致，然而在未协商一致的情况下，被申请人径自按降薪后的工资标准拟与申请人签订书面劳动合同，申请人为维护自身权益，拒绝签订该劳动合同，属于合理理由，故双方未能续签劳动合同的责任在于被申请人。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人2023年5月30日至2023年6月30日未签订书面劳动合同双倍工资差额5322.62元 $[(4511.88\text{元}+488.16\text{元})\div 31\text{天}\times 2\text{天}+(4511.88\text{元}+488.16\text{元})]$ 。申请人要求被申请人支付2023年5月1日至2023年5月29日未签订书面劳动合同双倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

四、关于年假补偿问题。申请人主张其本案请求的年假补偿系指2022年度、2023年度的未休年休假工资，其每年应休

年休假为 5 天，在职期间没有休过年休假，被申请人应支付未休年休假的工资。被申请人确认申请人每年应休年休假为 5 天，确认申请人在职期间没有休过年休假，但主张申请人在其单位工作刚满一年，尚未到安排年休假的时候，申请人不应获得未休年休假的工资。另查，申请人自认其入职被申请人前处于失业状态。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工享受带薪年休假需满足连续工作满 12 个月以上的前提条件。本案中，如申请人自述，其入职被申请人前处于失业状态，根据申请人在被申请人的工作年限，申请人自 2023 年 4 月 30 日起才达到连续工作 12 个月以上的情形，即申请人自 2023 年 5 月 1 日起才能享受带薪年休假，申请人要求被申请人支付其 2022 年度未休年休假工资的请求，缺乏法律依据。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人在 2023 年应休年休假为 0 天（ $66 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一整天部分不予计算），故申请人要求被申请人支付其 2023 年度未休年休假工资的请求，缺乏事实基础。综上，本委对申请人要求被申请人支付其未休年休假工资的请求不予支持。

五、关于经济补偿问题。经查，申请人解除劳动合同的理由共有 3 项，一为未按照劳动合同约定条件续签合同，二为未安排年休假，三为续签合同，被申请人单方强制要求降薪 1000 元，双方多次协商不一致，导致申请人的基本权益无法保障。本委认为，首先，未安排年休假并不属于《中华人民共和国

劳动合同法》第四十六条规定的劳动者提出解除劳动合同而用人单位应支付经济补偿的情形之一，加之，如上文所述，申请人在职期间不享有带薪年假，故其该解除理由缺乏事实依据及法律依据。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条的规定，双方对于劳动合同的签订、续签有一个月的协商期。由此可以理解为，如若以劳动合同到期为由终止或解除劳动关系，应当在劳动合同期限届满后的一个月內提出，然本案申请人系在双方签订的劳动合同到期后 2 个多月才提出解除劳动合同，已超过上述期间，本委不予采纳其该解除理由。最后，从实际履行情况来看，申请人在职期间已发放的全部工资待遇均按基本工资 4000 元+保底绩效 1000 元的标准予以计发，即被申请人并不存在未及时足额支付工资的情形，故申请人的第三项解除理由亦缺乏事实依据。综上，申请人的解除理由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的情形之一，其要求被申请人支付经济补偿的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第三十五条、第三十八条、第四十六条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条、第六条，《企业职工带薪年假实施办法》第

三条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、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30日至2023年6月30日未签订书面劳动合同双倍工资差额5322.62元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 梁炜珊

二〇二三年八月二十八日

书 记 员 李政辉