

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〕4941 号

申请人：陈天颖，女，汉族，1985 年 2 月 22 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：张飞鹏，女，广东天穗律师事务所律师。

委托代理人：陈韵思，女，广东天穗（武汉）律师事务所律师。

被申请人：广州市百米生活便利店管理有限公司，住所：广州市海珠区革新路乐善大街 4 号自编 16 栋 4F06-2。

法定代表人：梁焯茵，该单位执行董事。

委托代理人：陶国杰，男，该单位人事。

申请人陈天颖与被申请人广州市百米生活便利店管理有限公司关于工资、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。申请人的委托代理人张飞鹏、陈韵思到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 9 月 28 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 2022 年 7 月 11 日至 2023 年 7 月 11 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 11 日工资 12184.93 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 11 日至 2023 年 7 月 11 日期间未休年假的工资 5189.64 元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金 5648.09 元；五、被申请人向申请人加付拖欠工资的赔偿金 23022.66 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资和经济补偿问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 11 日入职被申请人处任人事，每周工作 5 天，通过钉钉打卡考勤，月工资标准为基本工资 2300 元+岗位补贴 4700 元，另有补助（金额不固定），其于 2023 年 7 月 11 日以拖欠工资等为由提出与被申请人解除劳动关系。申请人向本委提供了如下证据拟证明其上述主张：1. 申报缴款个人明细，显示被申请人为申请人缴纳了 2022 年 7 月至 2023 年 6 月的社会保险费；2. 广州市百米生活便利店管理有限公司工资表（2022 年 7 月至 2023 年 7 月）影印件，显示申请人岗位为人事，级别工资标准为 7000 元等信息，制表人处盖有被申请人单位名称字样的印章，申请人称该些工资表系由被申请人关联公司漫生活

(广州)电子商务有限公司的财务董某某出示给申请人看后其自行拍照保存,原件在被申请人处; 3. 银行交易明细,显示被申请人向申请人转账支付工资的记录; 4. 《律师函》、EMS 邮寄单和签收记录,《律师函》正文载明“致: 广州市百米生活便利店管理有限公司.....广东天穗律师事务所根据《中华人民共和国律师法》、《中华人民共和国民法典》等有关法律的规定,接受陈天颖(以下简称“我方委托人”)的委托,就题述事由向你方致函.....你方自 2022 年 11 月起拖欠我方委托人工资.....根据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动法》,你方的行为已构成严重违约,严重侵犯了我方委托人的合法权益.....鉴于上述侵犯我方委托人合法权益的事实,本律师在此郑重函告你方: 自 2023 年 7 月 12 日起,解除与你方的劳动关系.....”等内容,邮寄单显示寄件人张飞鹏向被申请人邮寄了文件内件品名为“律师函-关于拖欠工资、被迫解除劳动关系通知书(陈天颖、曾某某),邮寄地址分别为广州市海珠区革新路乐善大街 4 号自编 16 栋 4F06-2 和广州市荔湾区周门北街 26 号荔天大厦 B 座 605 室, 邮寄单号分别 1018460315536 和 1026607796936”, 签收记录显示该两份邮件已于 2023 年 7 月 12 日妥投; 5. 《劳动保障监察限期改正指令书》,正文载明“广州市百米生活便利店管理有限公司: 你单位.....存在以下问题: 在 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 11 日期间拖欠陈天颖、曾某某的工资报酬.....现依照《广东省工资支付条例》第五十

六条的规定，下达指令如下：责令你单位向陈天颖支付 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 11 日期间的工资报酬 12893.62 元……”等内容，落款处盖有广州市荔湾区人力资源和社会保障局劳动保障监察专用章字样的印章。本委认为，首先，申请人已就其系被申请人员工的主张向本委提交了申报缴款个人明细、工资表、银行交易明细和《劳动保障监察限期改正指令书》等证据予以证明，上述证据相互印证形成证据链条，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采纳。又，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 11 日起至 2023 年 7 月 11 日止存在劳动关系。其次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，现被申请人并未对欠发工资情况履行举证义务，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张的工资欠发情况予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 11 日工资 12184.93 元。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，用人单位未及时

足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。综合本委上述查明之事实和证据，被申请人确存在未及时足额支付劳动报酬的事实，且从申请人提供的律师函、EMS 邮寄单和签收记录也可以反映出，申请人已将其因被申请人拖欠工资等事由作出解除劳动关系的决定有效送达给被申请人，故申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿，符合上述法律规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿，经计算，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿 5648.09 元，未超出按法定标准计算的经济补偿金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。

二、关于加付赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定，用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。现申请人并未提供劳动行政部门对被申请人逾期不支付劳动报酬的情形责令被申请人加付赔偿金的证据，故申请人要求被申请人加付拖欠工资赔偿金的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

三、关于未休年假工资问题。根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人没有举证证明其在职被申请人时符合连续工作满 12 个月以上的情形，故申请人要求被申请人支付 2022 年 7 月 11 日至 2023 年 7 月 11 日期间未休年假工资的仲

裁请求，缺乏依据，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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十五条，《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，《职工带薪年休假条例》第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 11 日起至 2023 年 7 月 11 日止存在劳动关系；

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 5 月 1 日至 2023 年 7 月 11 日工资 12184.93 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解除劳动关系经济补偿 5648.09 元；

四、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

二〇二三年十一月二十八日

书 记 员 曾闻