

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〕4957号

申请人：范燕玲，女，汉族，1989年4月2日出生，住址：广东省佛冈县。

被申请人：广东三优母婴健康教育技术有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南777号201室。

法定代表人：曾命桃，该单位经理。

委托代理人：邓国伟，男，该单位员工。

申请人范燕玲与被申请人广东三优母婴健康教育技术有限公司关于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。申请人范燕玲和被申请人的法定代表人曾命桃及委托代理人邓国伟到庭参加庭审。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10月8日向本委申请仲裁，于2023年10月20日及2023年11月13日向本委申请增加仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年10月7日工资19198.39元；二、被申请人支付申

请人 2023 年未休带薪年假 10 天的工资 12593.1 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 77605 元；四、确认申请人与被申请人 2015 年 9 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日存在劳动关系；五、确认申请人与被申请人于 2021 年 10 月 21 日签订的劳动合同于 2023 年 10 月 7 日解除；六、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 31 日公积金应缴未缴费用 2148 元；七、被申请人为申请人开具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位已结清申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日期间工资。二、我单位不同意支付申请人年休假工资，因申请人已休完 2023 年度年休假。三、我单位不认可申请人所提出的被迫解除劳动合同之主张，申请人属于旷工严重违反公司规章制度被我单位解除劳动合同，故我单位无需支付申请人经济补偿。四、我单位确认与申请人在 2015 年 9 月 1 日至 2023 年 10 月 16 日期间存在劳动关系。五、我单位确认与申请人的劳动合同于 2023 年 10 月 16 日解除。六、因我单位业务经营收入大幅度下滑，我单位将在 2023 年 12 月 31 日前为申请人补缴住房公积金，但如申请人无需补缴我单位补缴住房公积金，我单位同意支付申请人个人缴纳部分及公司缴纳部分费用 1173 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于 2015

年9月1日入职被申请人处，岗位为前端开发，每月工资标准为8800元/月+餐补15元/天，每周工作5天，每天工作7.5小时，需要考勤打卡。申请人主张其于2023年10月7日向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》而解除双方劳动合同。申请人提供《劳动合同》、纳税清单、银行流水等证据证明双方存在劳动关系。被申请人确认上述证据真实性，并确认其单位于2023年10月7日收到申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》，但主张其单位不认可该通知书的内容，而其单位分别于2023年10月8日、2023年10月12日向申请人发送《催告上班通知书》，并于2023年10月16日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，故其单位认为双方劳动关系解除之日为2023年10月16日。本委认为，申、被双方对入职日期及双方存在劳动关系等事实不持异议，但对于解除劳动合同的日期存在争议。本委就该争议事项分析如下：解除权属于形成权，该权利的实现系以一方当事人向对方当事人作出明确意思表示作为生效要件，即该权利发生效力的前提，系权利主体向权利所指向的对方主体有效传达意思表示。在本案中，申、被双方确认申请人于2023年10月7日向被申请人作出解除劳动合同的意思表示，且被申请人确认其单位收到该解除动议，即申请人已有效传达其解除劳动合同的意思表示予被申请人，故其行使的解除权已生效。而被申请人虽主张其在2023年10月7日后向申请人发出催告上班通知及发出解除劳动合同通知，但该行为均

在申请人作出解除劳动合同意思表示之后，属于被申请人的事后行为，此无法改变申请人已向被申请人行使解除权之客观事实。因此，双方劳动合同的解除时间应当按照申请人作出解除动议之日为准。综上，根据现查明事实可知，申、被双方在客观上也存在履行劳动关系项下权利及义务之事实，故本委确认申请人与被申请人在2015年9月1日至2023年10月7日期间存在劳动关系。

二、关于确认解除劳动合同问题。经查，根据申请人提供经被申请人确认的劳动合同载明，劳动合同期限为自2021年10月1日起至法定终止条件出现时止，落款日期为2021年10月21日，该劳动合同盖有被申请人公章及载有申请人签名。本委认为，如前所述，申请人已举证证明其于2023年10月7日有效向被申请人行使了解除权，故本委确认双方于2021年10月21日签署的劳动合同于2023年10月7日解除。

三、关于工资问题。申请人当庭确认被申请人已足额支付其2023年8月1日至2023年10月7日期间工资。本委认为，依查明事实可知，被申请人已履行支付劳动报酬法定义务，现申请人再次要求被申请人支付2023年8月1日至2023年10月7日期间工资的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于未休年假工资问题。申请人主张其于2022年9月1日至2023年8月31日期间仍有应休未休年假10天。被申请人主张申请人该期间的年假已休完。被申请人提供申请人

在 2023 年度的休假申请记录拟证明上述事实，该休假申请记录载有申请人申请年休假的日期，但未载有该年休假所属期。申请人确认上述休假记录，但主张已休的年休假应为 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日期间的年休假，因根据被申请人的规章制度规定，需工作满一年后才能休上一年度的年休假。申请人提供被申请人曾向其发出的协商解除《劳动合同》协议书、考勤系统的截图及 2023 年 8 月考勤表拟证明上述事实，其中考勤系统截图及 2023 年 8 月考勤表均显示申请人剩余年假 10 天，协议书亦载明申请人剩余年假 10 天。被申请人确认上述证据的真实性，但辩称因其单位统计人员操作错误导致申请人剩余年假还有 10 天。经查，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为 8748.55 元。本委认为，首先，被申请人主张申请人该期间的年休假已休完，其单位虽提供 2023 年度的休假申请记录拟证明其单位自身主张，但从该休假申请记录无法得出申请人在此期间所休的假期所属期间，故无法确认被申请人该项主张客观存在。且申请人提供的证据均载有其剩余年休假天数为 10 天，而被申请人均未提供证据加以反驳，其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人所主张的剩余年休假天数。其次，因被申请人未能提供证据对申请人工资收入加以证明，故按照申请人离职前月平均工资作为计算未休年休假的工资收入。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 9 月 1 日至

2023年8月31日期间应休未休年休假工资8044.64元(8748.55元÷21.75天×10天×200%)。

五、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2023年9月11日与其协商解除劳动合同，因双方就经济补偿问题协商不一致，被申请人自2023年9月18日后未向其提供劳动条件，其于2023年9月24日要求被申请人恢复劳动条件，并最终于2023年10月7日向被申请人提出被迫解除劳动合同。被申请人则主张因业务及部门发展问题，其单位于2023年9月11日与申请人协商解除劳动合同，但申请人不同意其单位提出的解除补偿金方案，其单位确未安排申请人新的工作任务，但申请人告知其仍想留在其单位工作，故其单位期后再次安排其工作，但申请人于2023年10月7日向其单位发出《被迫解除劳动合同通知书》。经查，申请人提供经被申请人确认的《被迫解除劳动合同通知书》载述，因被申请人存在未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件；未及时足额支付其2023年8月劳动报酬；未依法为其缴纳2015年9月、10月社会保险费以及不足缴纳2015年11月至2023年9月社会保险费；被申请人的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，故其根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定向被申请人提出被迫解除劳动合同，并自该通知书送达之日双方劳动关系正式解除，落款日期为2023年10月7日。被申请人解释称其单位曾发通知告知员工将工资发放时间改为每月30日发放上月工资，

故其单位于2023年10月7日向申请人发放了2023年8月工资6199.26元，其单位不认可申请人的《被迫解除劳动合同通知书》的内容。申请人确认曾收到被申请人通知工资发放日期改为每月30日，但其于2023年9月28日收到2023年8月工资2000元后，当日询问被申请人法定代表人曾命桃及代理人邓国伟为何仅向其发放工资2000元，对方均回复全体员工都是这样发放工资。申请人提供其与法定代表人曾命桃及代理人邓国伟聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，申请人询问法定代表人曾命桃剩余部分何时补齐，对方回复需根据公司情况而定，大家都系仅发放2000元工资。被申请人确认上述证据的真实性。本委认为，依查明事实可知，因被申请人未能提供证据证明其单位与申请人协商约定缓发2023年8月工资差额，其单位需承担举证不能的不利后果，故被申请人确实存在未及时足额发放申请人2023年8月工资之情形。结合申请人发送《被迫解除劳动合同通知书》落款日，无法排除被申请人系基于收到申请人《被迫解除劳动合同通知书》后，才向申请人支付2023年8月工资差额，此行为不排除属于被申请人事后补救行为。因此，被申请人拖欠申请人2023年8月的工资差额已侵犯申请人获取劳动报酬的合法权益，故本委认为申请人据此解除劳动合同之理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合

同经济补偿 74362.68 元（8748.55 元 × 8.5 个月）。

六、关于公积金问题。申请人主张被申请人仅为其缴纳住房公积金至 2023 年 6 月，但被申请人仍在其 2023 年 7 月至 2023 年 9 月工资中扣除住房公积金个人缴纳费用，其住房公积金个人缴纳部分为 276 元，现其不要求被申请人为其补缴住房公积金，故被申请人需返还 2023 年 7 月至 2023 年 9 月期间单位及个人住房公积金应缴部分金额。申请人另主张被申请人自 2020 年 7 月起并未按照其实际工资收入金额缴纳住房公积金，虽其在职期间并未就住房公积金基数事宜向被申请人提出异议，但被申请人应当按照其实际工资收入作为基数返还其住房公积金数额。被申请人承认其单位仅为申请人缴纳住房公积金至 2023 年 6 月，但辩称申请人住房公积金个人缴费部分应为 276 元，单位缴费部分为 115 元，其单位同意返还申请人 1173 元〔（276 元+115 元）× 3 个月〕。本委认为，根据《住房公积金管理条例》第十五条及第二十条规定可知，用人单位及劳动者具有缴纳住房公积金的义务，用人单位应当足额及时缴纳住房公积金，用人单位为职工缴存住房公积金属于强制性的法定义务，而不因劳动者与用人单位之间的约定或劳动关系的解除而自然免除。在本案中，被申请人虽同意支付申请人住房公积金，但如前所述，依法足额缴纳住房公积金属于强制性规定，故不得以双方合意而将应缴纳住房公积金金额返还给申请人。因此，在被申请人未按时足额为申请人缴纳住房公积金的情形下，申请人应

应当向住房公积金管理中心要求被申请人依法缴纳其住房公积金，而非要求被申请人支付其住房公积金金额，遂本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

七、关于离职证明问题。申请人主张被申请人开具的离职证明与事实不符，影响本人再就业的权益。经查，申请人提供经被申请人确认的《离职证明》显示，因申请人严重违反公司规章制度，双方于2023年10月16日解除劳动合同。本委认为，如前所述，本委已认定申请人离职原因为被迫解除劳动合同及申请人离职日期为2023年10月7日，故被申请人向申请人开具的离职证明与事实不符。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当按照《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合同的证明。

裁决结果

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、第五十条，《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、第十二条，《住房公积金管理条例》第十五条、第二十条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2015年9月1日至2023年10月7日期间存在劳动关系；

二、确认申请人与被申请人双方劳动合同于 2023 年 10 月 7 日解除；

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应休未休年假工资 8044.64 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解除劳动合同经济补偿 74362.68 元；

五、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》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

六、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 陈隽英

二〇二三年十一月二十七日

书 记 员 王嘉南