

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〕4813号

申请人：李红梅，女，汉族，1976年12月4日出生，住址：湖北省。

委托代理人：陈桂生，男，广东海印律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区宏福珠宝店，经营场所：广州市海珠区广州大道南978号101铺之四。

经营者：刘汉生，男，汉族，1973年5月10日出生，住址：湖南省宁乡县老粮仓镇石梁村上石组23号。

委托代理人：冯君琪，女，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：王婷，女，该单位员工。

申请人李红梅与被申请人广州市海珠区宏福珠宝店关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李红梅及其委托代理人陈桂生和被申请人的委托代理人冯君琪、王婷到庭参加诉讼。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9月21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2020年7月8日至2023年8月17日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年8月17日工资1376.2元；三、被申请人支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日工资2300元；四、被申请人向申请人支付第二季度星级补贴600元；五、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年12月31日未休年假工资7409.32元；六、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年8月17日未休年假工资2963.73元；七、被申请人支付申请人2020年7月8日至2023年8月17日休息日加班工资26673.57元；八、被申请人支付申请人2022年9月10日至2023年6月22日法定节假日加班工资4445.59元；九、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金56403.48元；十、被申请人向申请人开具离职证明；十一、被申请人支付申请人未开具离职证明的经济损失截止至2023年11月21日金额20000元。

被申请人辩称：我单位对申请人请求事项，认为部分没有事实及法律依据：对于申请人第一项仲裁请求，我单位确认与申请人自2020年7月8日至2023年8月10日期间存在劳动关系，但11号开始申请人自行旷工，之后再未上班，故其第二项请求没有事实依据，申请人8月11日只上了一个小时40分钟，之后并未上班，亦未再向我单位提供劳动，故其请求没有法律依据；关于第三项请求，我单位已通过卢经理的微信支付给申

请人 2022 年 11 月工资 2000 元，因 2022 年 11 月遇到海珠疫情封控，故 2022 年 11 月整月全体员工无上班，用人单位可按照底薪标准向员工支付本月工资；第四项仲裁请求，星级补贴按我单位要求系在下个月支付，但申请人已离职，故 2023 年 9 月工资无需支付，因星级补贴系工资一部分，所以该星级补贴无需支付；第五项和第六项请求，关于未休年休假，申请人无证据证明其已连续工作 10 年以上，即便根据申请人提供的社保证明显示已缴费时间为 10 年，但该缴费证明不属实，申请人系纯挂靠在广州市白云区梦思特酒店及广州市海珠区红枚自选商店购买社保，申请人与上述两单位未形成实质劳动关系，从申请人工资单可显示，申请人 2021 年有与广州市海珠区锦宏珠宝店曾经存在劳动关系，但该社保证明未显示申请人与广州市海珠区锦宏珠宝店存在劳动关系，其次，申请人在 2020 年 7 月 8 日已入职被申请人处，但该期间申请人社保缴费证明未显示其时间段系入职被申请人处，故该缴费证明无法证明申请人实际工作证明；申请人在 2022 年已休息了 5 天年假，具体为 2022 年 8 月 9 日休 1 天、2022 年 12 月 2 日、3 日、21 日、22 日共休 4 天，2023 年休假 3 天，2022 年 1 月 18 日至 2023 年 1 月 20 日共 3 天；我单位在支付给申请人的工资里，已包含工龄工资，系年休假工资，在 2022 年为 100 元/月，至 2023 年 7 月开始调整为 200 元/月，用于补给员工的年休假及休假工资；因申请人在 2023 年 8 月 11 日离职，退一步讲，若仲裁委按 10 天年休假

计算，因申请人在我单位实际工作不到 8 个月，按照年休假公式计算，其只有 4 天年休假，申请人 2023 年剩余 1 天年休假未休；关于第七项仲裁请求，我单位的上班时间为 6.5 小时/天，没有超出劳动合同法的工作时间规定，故其加班费我单位无需支付；第八项仲裁请求，根据我单位提供工资表显示，我单位在中秋、元旦等法定节假日按照基本工资 3 倍计算工资并发放给申请人；第九项仲裁请求，我单位与申请人不存在违法解除劳动合同关系，因申请人违反我单位管理制度，未按照要求提供书面申请，未经主管领导批准下，擅自离开工作岗位，经主管微信通知申请人上班，申请人未按照要求回我单位上班，系旷工行为，视其自行离职，故申请人该项仲裁请求不应支持；第十项及第十一项仲裁请求，我单位已按照申请人要求开具离职证明，不存在未向其开具离职证明的情况，也无需支付其未开具离职证明的补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2020 年 7 月 8 日入职，任珠宝销售，其每月工资标准为底薪 1900 元/月+提成+工龄奖 200 元/月+全勤奖 100 元/月+星级补贴，每月休息 3 天，其于 2023 年 8 月 16 日收到被申请人发出的《旷工自动离职通知书》后离职。申请人提供《劳动合同》、银行转账明细、社会保险缴费明细及《旷工自动离职通知书》等证据拟证明双

方存在劳动关系，其中《旷工自动离职通知书》载述因申请人于2023年8月11日至2023年8月15日期间未经领导批准，自行脱离工作岗位，拒不到岗，旷工3天视为自动离职，双方劳动合同已解除，自通知日起申请人不再属于被申请人的员工，落款日期为2023年8月16日。被申请人确认申请人的入职日期、岗位、工作时间及工资构成，并确认申请人提供的上述证据真实性，但其单位认为申请人仅工作至2023年8月11日，故其单位仅确认双方劳动关系截止至2023年8月11日。申请人反驳称其在2023年8月16日返回被申请人处提供劳动，且被申请人所提供的打卡记录可以证明上述事实。被申请人辩称申请人当天仅返回其单位与其单位店长王婷沟通订单提成等事宜，故不认可申请人最后工作日为2023年8月16日。经查，被申请人提供经申请人确认的考勤记录显示，申请人在2023年8月16日存在考勤记录。本委认为，首先，申、被双方对于双方之间存在劳动关系之事实予以确认，仅系对双方解除劳动合同时间存在异议。虽被申请人主张申请人自2023年8月11日后并未提供劳动，但现查明证据无法证明双方于2023年8月11日已解除劳动合同。而依查明事实可知，双方劳动合同系因被申请人向申请人发出《旷工自动离职通知书》而解除。鉴于被申请人未能提供证据对上述证据加以反驳，故其单位关于双方劳动关系应截止至2023年8月11日之主张，缺乏事实依据，本委不予支持。综上，本委认定申请人与被申请人于2020年7

月8日至2023年8月16日存在劳动关系。

二、关于2023年8月工资问题。申请人确认其已收到被申请人支付2023年8月工资2396元，但其主张上述工资数额不足额。被申请人确认其单位已支付申请人2023年8月1日至2023年8月11日工资2396元，因申请人于2023年8月12日至2023年8月31日未出勤，故需扣除未出勤工资1154元。申请人主张其虽在2023年8月12日至2023年8月15日未前往被申请人工作地点上班，但其于2023年8月13日为被申请人促成了一张订单，并短暂前往工作地点开单，且其在2023年8月14日至2023年8月15日期间虽未回去上班，但其均有微信回复店长的订单消息及客户信息，故其认为其在此期间有提供劳动。经查，申请人提供经被申请人确认的2023年8月工资表显示，申请人底薪1900元，星级补贴600元，提成1358元，工龄工资200元，应发工资4058元，其它扣款“-1154”，社会保险个人扣款“-508”，实发工资2396元。被申请人解释称申请人于2023年8月13日所成交的订单，已计算至2023年8月工资中一同支付。申请人确认被申请人已支付2023年8月提成。另查，根据被申请人提供的打卡记录显示，申请人于2023年8月1日至2023年8月7日（共7天）、2023年8月9日至2023年8月11日（共3天）及2023年8月16日（1天）均有打卡记录，2023年8月8日显示为例休。本委认为，首先，申请人虽主张2023年8月12日至2023年8月15日虽未前往被申请

人工作，但其主张在此期间亦有成交订单及在微信上回复店长及客户信息，应视为提供劳动。劳动者提供劳动的过程应当基于服从用人单位管理，持续地具有一定工作内容的过程。现查明事实可知，申请人未按照被申请人要求返回工作地点工作，仅凭某一时间的微信回复不能作为其向被申请人提供劳动的有效凭证。因此，申请人未能举证证明其存在有效出勤及申请人无正当理由未到岗的情形下，再要求被申请人支付其2023年8月12日及2023年8月15日期间的出勤工资，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则，亦不符合公平合理原则，本委不予支持。其次，被申请人虽主张申请人于2023年8月16日未提供劳动，故其单位不同意支付申请人当日工资，但根据其单位提供的考勤记录显示申请人当天存在打卡考勤记录，被申请人未能提供证据对此加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委对于该项主张不予支持。因此，经核算，申请人2023年8月1日至2023年8月16日工资为2610.92元 $[1900\text{元}\div 21.75\text{天}\times 11\text{天}+600\text{元}+200\text{元}+1358\text{元}-508\text{元}]$ ，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至2023年8月16日期间工资差额214.92元 $(2610.92\text{元}-2396\text{元})$ 。

三、关于2022年11月工资问题。申请人主张被申请人因疫情在2022年11月1日至2022年11月30日期间停工，被申请人仅在此期间向其发放工资1384元，其认为应当按照广州市

最低工资标准发放该期间工资，故其要求被申请人支付该期间工资数额。被申请人辩称申请人系确认上述工资数额，并在工资单中签名确认，当时并未提出异议。被申请人提供载有申请人签名的 2022 年 11 月工资单，该工资单载有底薪、社会保险个人缴费部分数额、实发工资数额及申请人签名。申请人确认上述工资单的签名系其所签，并确认其当时领取工资时并未提出异议。本委认为，依被申请人提供的工资单及申请人当庭陈述可知，申请人在领取 2022 年 11 月工资时并未就工资数额提出异议，且现有证据无法排除申请人系基于当时疫情的特殊情形下对自身权利的处分，而申请人现再次要求被申请人支付其工资差额，此有违公平合理及诚实信用原则，本委不予支持。

四、关于星级补贴问题。申请人主张双方约定连续三个月业绩达标，即可在下季度获得 1800 元，该星级补贴有时系按季度合并发放 1800 元，有时系分月发放，而被申请人仅向其支付两个月星级补贴 1200 元，还剩余一个月星级补贴 600 元未发放。被申请人辩称星级补贴系按照等级划分，二星级为 600 元/月，按照每月发放，因申请人于 2023 年 8 月 11 日已离职，故申请人无法获得 2023 年 9 月星级补贴。本委认为，星级补贴属于工资性质，故该补贴发放的争议实际属于工资支付争议的范畴。根据《广东省工资支付条例》第四十八条“因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任”之规定，被申请人对申请人该项主张应承担举证义务。现被申请人未提供证据证明星级补贴的

发放标准及发放条件，其单位需承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人星级补贴差额 600 元。

五、关于休息日加班工资问题。申请人主张其每月经休息 3 天，按照其在职时间 36 个月，存在 36 天休息日加班，故被申请人需支付休息日加班工资。被申请人确认申请人月休 3 天。但主张其单位以 2000 元作为加班工资的计算基数，且其单位曾向申请人解释说明该加班工资计算基数，申请人并未提出异议。申请人反驳称双方未约定加班工资基数。本委认为，首先，被申请人存在违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定的“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”之义务，即其单位仅安排申请人每月经休息 3 天已实际侵犯申请人依法享有的休息权利，该行为明显违反法律强制性之规定，故本委对被申请人的工时制度不予认可。其次，被申请人所主张的计算加班工资的基数 2000 元，该工资数额低于广州市最低工资标准。鉴于申请人对此项主张不予认可，亦基于有利于保护劳动者合法权益原则，本委酌定以广州市最低工资标准作为计算申请人加班工资的基数。加之，经核算，2020 年 7 月 8 日至 2023 年 8 月 16 日期间共 37 个月，但因申请人仅主张 36 天的休息日加班工资，此属于当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人 2020 年 7 月 8 日至 2023 年 8

月 16 日休息日加班工资 7613.79 元（2300 元 ÷ 21.75 天 × 36 天 × 200%）。

六、关于法定节假日加班工资。申、被双方确认被申请人曾安排申请人分别于 2022 年 9 月 10 日中秋节、2023 年 1 月 1 日元旦节、2023 年 4 月 5 日清明节、2023 年 6 月 22 日端午节加班。申请人主张其不清楚被申请人向其发放的法定节假日工资数额，但确定其在工资单上签名。经查，根据被申请人提供经申请人确定的工资条均载有“法定加班”的项目，并载有申请人的签名。本委认为，结合申请人当庭陈述可知，其均有在工资单上签名确认，据此，申请人应当知悉被申请人每月发放的工资数额中已包含法定节假日加班工资，而申请人在职期间长达三年并未对法定节假日加班工资数额提出异议，其依然按照被申请人的要求正常提供劳动，则表明其对被申请人发放的工资数额系持认可和服从的态度。因此，本委认为现申请人再要求被申请人支付法定节假日工资，缺乏事实依据，亦违背公平合理原则，对此不予支持。

七、关于 2022 年未休年休假工资问题。申请人主张其每年享有 10 天的年休假，其在 2022 年已休 3 天年休假，故仍有 7 天未休年休假。申请人提供《广东省社会保险个人缴费证明》拟证明其累计工作年限满 10 年，其中 2018 年 9 月至 2021 年 4 月期间的社会保险费用由案外公司广州市白云区梦思特酒店缴纳，被申请人自 2021 年 5 月起为申请人缴纳社会保险费用。被

申请人确认申请人提供《广东省社会保险个人缴费证明》的真实性，但主张申请人存在找公司代买社会保险之嫌疑，故该份证据无法真实反映申请人的工作年限。另，被申请人辩称申请人在2022年已休年休假4天，其中，申请人在2022年12月21日至2022年12月22日休事假，由于申请人当月休事假天数较多，故其单位仍然按照年休假计算申请人工资。经查，根据申请人提供经被申请人确认的银行交易明细显示，被申请人员工卢美强于2022年8月16日至2023年8月15日期分别向申请人支付工资数额为8037元、7264元、6255元、4344元、4089元、7054元、7547元、7734元、13657元、9508元、7267元。被申请人提供经申请人确认的工资单载明申请人2022年10月实发工资数额为4871元。在庭审中，申、被双方确认被申请人于2022年11月16日向申请人发放工资2000元。另，申请人当庭主张其2022年7月至2022年11月社会保险个人缴费部分均为515.92元、2022年12月至2023年1月社会保险个人缴费部分均为477.82元、2023年2月至2023年6月社会保险个人缴费部分均为485.12元、2023年7月社会保险个人缴费部分为540.8元。被申请人不确认上述金额。另查，根据被申请人提供载有申请人签名的工资单显示，2022年7月平日加班工资70元、2022年9月平日加班工资74元及法定加班工资222元、2022年10月法定加班工资143元、2023年4月平日加班工资70元及法定加班工资141元、2023年5月平日加

班工资 141 元及法定加班工资 141 元。被申请人主张其单位已支付 2022 年 9 月 10 日中秋节法定节假日加班工资 222 元,2023 年元旦法定节假日加班工资 446 元 (160 元+286 元), 2023 年 4 月 5 日清明节法定节假日加班工资 141 元, 2023 年 6 月 22 日端午节法定节假日加班工资 211 元。本委认为, 首先, 被申请人虽主张申请人提供的《广东省社会保险个人缴费证明》无法证明申请人的真实工作年限, 但其单位未能提供证据对此加以反驳, 故其单位需承担举证不能不利后果, 本委对此项主张不予认可。加之, 被申请人作为申请人社会保险代购代缴的用人单位, 其单位未能尽到用人单位依法为劳动者购买社会保险的法定义务, 而现将此责任完全推至申请人处, 此有违公平合理原则, 故本委采纳申请人关于工作年限之主张。其次, 被申请人主张其单位已安排申请人在 2022 年 12 月 21 日至 2022 年 12 月 22 日期间休年假, 但被申请人未能提供证据证明曾告知申请人在此期间安排享受其年假, 加之被申请人也未能提供有效证据证明其曾在上述期间按法律规定发放申请人年假工资, 故无法证实申请人曾享有《职工带薪年休假条例》第二条所规定的合法权利, 遂本委对被申请人该项主张不予支持。然而, 即便如被申请人所主张申请人申请休事假, 而其单位仍向申请人支付工资, 此属于被申请人对自身权利的自由处分, 本委对此予以尊重并照准。再次, 因被申请人未能提供有效完整的证据对申请人工资收入加以证明及申请人所主张的社会保险

个人缴费金额加以反驳，被申请人作为具有管理职责及核发薪资待遇的用人单位，对属下员工的劳动报酬负有说明及举证义务，故本案按照现查明事实和证据计算申请人工资收入作为计算未休年休假的工资收入。经核算，申请人离职前12个月剔除加班工资后的月平均工资应为7944.81元 $[(8037\text{元}+7264\text{元}+4871\text{元}+1384\text{元}+6255\text{元}+4344\text{元}+4089\text{元}+7054\text{元}+7547\text{元}+7734\text{元}+13657\text{元}+9508\text{元}+7267\text{元}+2000\text{元}+515.92\text{元}\times 4\text{个月}+477.82\text{元}\times 2\text{个月}+485.12\text{元}\times 5\text{个月}+540.8\text{元}-70\text{元}-222\text{元}-74\text{元}-143\text{元}-70\text{元}-141\text{元}-141\text{元}-141\text{元}-446\text{元}-211\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2022年1月1日至2022年12月31日期间未休年休假工资5113.9元 $(7944.81\text{元}\div 21.75\text{天}\times 7\text{天}\times 200\%)$ 。

八、关于2023年未休年休假工资问题。申请人主张其于2023年从未休年休假。被申请人主张申请人在2023年春节期间请事假，但其单位已按照申请人申请年休假作为计算工资依据。本委认为，如前所述，因被申请人未能提供有效证据证明其曾在2023年春节期间的按法律规定发放申请人年休假工资，故无法证实申请人曾享有《职工带薪年休假条例》第二条所规定的合法权利，遂本委对被申请人该项主张不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定可得出，申请人在2023年1月1日至2023年8月16日期间应休未休年休假天数

为6天[(31天+28天+31天+30天+31天+30天+31天+16天)÷365天×10天,取整];因此,根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定,被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年8月16日期间未休年休假工资4383.34元(7944.81元÷21.75天×6天×200%)。申请人主张的金额未超过法律规定的范围,属当事人对自身权利的自由处分,本委对此予以尊重并照准。

九、关于赔偿金问题。申请人主张因被申请人于2023年8月16日向其发出的《旷工自动离职通知书》而解除。被申请人主张因申请人于2023年8月11日擅自离岗,在其单位多次催其到岗而仍拒绝到岗的情形下,其单位以申请人旷工3天,违反规章制度为由而解除。经查,被申请人提供经申请人确认的其单位店长王婷与申请人的微信聊天记录显示,申请人于2023年8月11日询问订单情况,对方回复“明天开会会讲”,申请人主张其因身体原因要求明天请假,请假至有结果再说,对方回复无法批准申请人长假期,要求申请人明天回店铺上班;王婷于2023年8月12日询问申请人“你今、明天来上班吗?还是确定8月份离职?”王婷于2023年8月14日告知申请人其未经同意休假三天,询问其何时回店铺上班,并告知申请人的行为属于旷工;王婷于2023年8月15日告知申请人根据规章制度,申请人的行为应视为旷工,旷工3天按自动离职处理。本委认为,劳动者每天按时出勤系劳动者应遵守的劳动纪律,

也是社会公众所认可并接受基本的职业规范。在本案中，申请人未经同意请假4天，被申请人在此期间要求其上班，申请人亦不予理会继续自行休息，此行为已有违社会公众所理解的范围，也有违公平原则及爱岗敬业的要求。而申请人现仍要求被申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金，如支持申请人的仲裁请求，无疑加重了被申请人的管理成本，也助长了申请人无视劳动纪律的行为，亦对被申请人内部遵守劳动纪律的员工有失公平原则，对被申请人今后的管理带来了不利影响，也对其他劳动者带来负面作用。因此，鉴于申请人在职期间存在违反劳动纪律的行为，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

十、关于开具离职证明问题。申请人主张被申请人未向其开具离职证明，仅开具《旷工自动离职通知书》。被申请人主张其单位已向申请人开具离职证明。经查，申请人提供被申请人向其开具的离职证明，该证明显示申请人因存在旷工行为导致双方劳动关系于2023年8月15日解除，落款日期为2023年10月22日，并盖有被申请人的单位公章。本委认为，根据申请人自身举证可知，被申请人已向其开具离职证明，且离职证明的内容与事实相符，申请人再次要求被申请人开具离职证明，缺乏事实依据，本委不予支持。

十一、关于未开具离职证明的赔偿问题。申请人主张因被申请人未及时向其开具离职证明导致其无法到新应聘的公司入职，故其要求被申请人支付赔偿。被申请人主张系因申请人未及时办理离职手续，故无法及时开具离职证明。经查，根据申、被双方提供的微信聊天记录可知，申请人自2023年8月19日要求被申请人开具离职证明，其中陆续有沟通离职证明开具的内容，而被申请人在2023年10月7日之后才告知申请人离职证明已开好。另查，根据申请人提供的微信聊天记录显示，“茯苓广告工程”于2023年9月20日询问申请人何时入职并告知申请人试用期一个月工资为8000元；申请人于2023年9月21日告知对方其未有离职证明，对方回复因申请人未能提供离职证明而无法录用。被申请人对上述聊天记录的真实性不予认可。本委认为，首先，被申请人仅凭口头否认申请人提供证据真实性，但其单位未能提供有效证据对此加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人提供的证据予以采纳。其次，依查明事实可知，被申请人系于2023年10月22日才向申请人开具离职证明，虽其单位主张延迟开具离职证明的责任在于申请人，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。据此可知，用人单位与劳动者在双方解除劳动合同后，双方分别具有相应的义务

需履行，但无法得出两者之间的先后顺序。在本案中，被申请人在申请人要求提供离职证明时未及时向申请人开具离职证明，其单位虽以申请人未进行工作交接作为未能及时开具离职证明的理由，但此主张有违上述法律规定体现的法律精神，亦无法作为其单位怠于履行法定义务的合理抗辩理由。鉴于被申请人存在怠于开具离职证明的行为，在客观上已给申请人再就业造成了一定的影响及损失。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十九条规定及结合申请人离职前工资标准，本委酌定被申请人按照申请人离职前月平均工资标准支付申请人未及时开具离职证明造成损失的经济赔偿 8083.06 元 [(8037 元+7264 元+4871 元+1384 元+6255 元+4344 元+4089 元+7054 元+7547 元+7734 元+13657 元+9508 元+7267 元+2000 元+515.92 元×4 个月+477.82 元×2 个月+485.12 元×5 个月+540.8 元) ÷12 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、第八十九条，《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，《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 2020 年 7 月 8 日至 2023 年

8月16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8月1日至2023年8月16日期间工资差额214.92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第二季度星级补贴差额600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2020年7月8日至2023年8月16日休息日加班工资7613.79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2022年1月1日至2022年12月31日期间未休年假工资5113.9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2023年1月1日至2023年8月16日期间未休年假工资2963.73元；

七、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人未及时开具离职证明造成损失的经济赔偿8083.06元；

八、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 陈隽英

二〇二三年十一月三十日

书 记 员 王嘉南