

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〔2024〕513号

申请人：吴晓霞，女，汉族，1996年7月10日出生，住址：广东省惠来县。

委托代理人：吴泽伟，男，汉族，1998年1月14日出生，住址：广东省惠来县东陇镇。

被申请人：广州市海珠区无尽回泽饮品店，经营场所：广州市海珠区新港东路618号、620号，会展南一路1号、3号101房自编F115。

经营者：吕政，男，汉族，1988年10月20日出生，住址：杭州市萧山区宁围街道盈一村6组76户。

委托代理人：胡周雄，男，广东法导律师事务所律师。

委托代理人：李大宁，男，广东法导律师事务所律师。

申请人吴晓霞与被申请人广州市海珠区无尽回泽饮品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。申请人委托代理人吴泽伟和被申请人的委托代理人李大宁到庭参加诉讼。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 11 月 21 日向本委申请仲裁及于 2024 年 1 月 8 日变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2020 年 5 月 29 日至 2023 年 7 月 29 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2020 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日加班工资 91568.46 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 5 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日工资 3050.4 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 3900 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 29 日克扣或拖欠工资 6845.52 元；六、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 29563.1 元。

被申请人辩称：一、申请人的仲裁请求部分超过了仲裁期限。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁的时效为一年，申请人本次申请仲裁的时间为 2023 年 12 月 21 日，因此，其关于 2022 年 12 月 21 日前的仲裁请求已经超过了诉讼时效，不应得到支持。二、申请人要求支付加班费、被克扣工资的请求没有事实依据，应予驳回。根据申请人提供的《微信工资转账记录》《申请人与广州市海珠区芮芽饮品店实际经营者王某的微信聊天记录》可知，王某通过微信向申请人发放工资。王某每次发放工资都会在微信上向申请人说明工资的构成及金额（其中包含超时加班的金额）供申请人核对，在申请人与王某的微信聊天记录中，王某从来没有提

出过不支付加班费或克扣工资，申请人亦从未提出过异议。且，根据申请人与王某的微信聊天记录可知，申请人因身体原因以及需要回老家的原因经常请假。三、我单位在 2022 年 11 月由于疫情封控无法营业，申请人也没有上班，全体员工均放假休息，故无需向申请人支付 2022 年 11 月的工资。四、我单位已付清申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 29 日的工资，其第五项仲裁请求应予驳回。加之，申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 29 日工资金额并非 6845.52 元，而系 1976.3 元，我单位已于 2023 年 8 月 15 日将该期间的工资付清给申请人，故申请人的该项请求没有事实依据，应予以驳回。五、申请人系主动提出离职，且其提出的离职原因并不成立，亦不符合法律规定，无权要求经济赔偿。

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 2020 年 5 月 29 日入职被申请人处任营业员，最后工作至 2023 年 7 月 29 日离职。被申请人当庭确认其单位与申请人在 2020 年 5 月 29 日至 2023 年 7 月 29 日期间存在劳动关系。申请人提供《劳动合同》、工资转账记录及社会保险缴费记录拟证明上述事实。经查，申请人与被申请人签署《劳动合同》，甲方为广州市海珠区苏小浅饮品店，乙方为吴晓霞，合同期限为 2020 年 5 月 29 日至 2023 年 12 月 31 日。对此，申、被双方确认被申请人曾用

名为广州市海珠区苏小浅饮品店。本委认为，申、被双方就申请人在职时间及双方存在劳动关系之事实不持异议，且申请人亦提供相关证据加以证明，故本委认为双方之间具有履行劳动关系项下的权利义务的客观事实及表现。因此，本委确认申请人与被申请人自2020年5月29日至2023年7月29日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张其每月工资标准为基本工资2500元+固定工资600元+全勤奖300元+加班工资+考勤奖金+业绩奖金+职务补贴500元（2023年开始变更为700元）+分红，每月10日、15日左右分两笔通过王某的微信账户发放上月工资。被申请人不认可申请人所主张的工资构成，其单位主张全勤奖、考勤奖金、业绩奖金及职务补贴不属于工资的固定部分，其中职务补贴需按照其单位的经营情况来发放。经查，根据申请人提供其与王某的微信聊天记录显示，王某每月（除2022年11月及2023年6月）均有向申请人发放工资明细，期后再对申请人进行工资转账，该工资明细载有每月工时、基本工资、固定工资、全勤奖、考核奖金、超时加班工资、业绩奖金、社会保险、住房公积金等项目，其中基本工资2500元+固定工资600元+全勤奖300元均每月固定，而每月的超时加班工资、业绩奖金数额不等，有个别月份载有职务补贴、分红、聚餐补贴。在庭审中，申请人主张被申请人在其入职时被告知如有加班情形将发放加班工资，但被申请人并未按照其每月的基

本工资、固定工资、全勤奖、加班工资、考核奖金、业绩奖金、职务补贴、分红作为每月加班工资的计算依据，所以被申请人并未按其实际工资标准作为计算标准支付其加班工资。被申请人确认曾与申请人约定基本工时超过 192 小时后有加班费，且其单位均有向申请人发放加班工资，申请人在每月收到工资后并未提出异议。本委认为，依查明事实可知，被申请人向申请人发放工资前存在向申请人发放工资明细予以核对之事实，而申请人并未对加班工资提出异议，且该工资明细已包含加班工资项目。因申请人未提供任何证据证明其在职期间曾对每月领取的工资数额、工资明细向被申请人提出异议，或向相关劳动行政部门就工资总额未足额发放事宜进行投诉，故根据其在劳动关系存续期间每月按要求正常提供劳动，以及按月正常领取劳动报酬的行为，可推定其对每月工资数额系持知悉且认可的态度。因此，申请人在职期间按月提供劳动及领取劳动报酬的客观行为，系对工资数额予以接受的主观意识的体现，符合意思自治原则。因此，本委认为申请人再次要求被申请人支付加班工资差额缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

三、关于工资问题。申请人主张被申请人于 2020 年 5 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日期间非法扣其工资 3050.4 元，系因其实际工作地点及被申请人的注册地点均为广州，但被申请人却为其在深圳市缴纳社会保险，此行为应属违法，故被申请人应退还上述期间的社会保险费。被申请人主张其单位在此期间

系委托第三方为申请人缴纳社会保险，但被申请人在 2021 年 1 月起已为申请人缴纳社会保险，故不存在需退还社会保险费用之情形。本委认为，社会保险系申请人与被申请人应尽的法定义务，虽被申请人确认在 2021 年 1 月前委托第三方案外企业为申请人缴纳社会保险，但社会保险除了关系到申请人的合法权益，也会关系到国家利益和社会公共利益，即便被申请人存在未依法为其在用工地缴纳社会保险，申请人应向相关行政部门进行追缴或改正，而非要求被申请人将应缴纳社会保险的费用退还其本人。因此，申请人要求被申请人退还社会保险费用，于法无据，本委不予支持。

四、关于 2022 年 11 月工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2022 年 11 月因疫情导致停工停产期间工资。被申请人确认其单位未支付该期间的工资，但主张申请人并未前往其单位上班，且申请人在职期间并未因工资问题向其单位提出异议。对此，申请人反驳称其当时确实未就 2023 年 11 月工资事宜向被申请人提出异议，但其现认为被申请人该行为应属违法。经查，申请人提供经被申请人确认的 2022 年 1 月至 2022 年 10 月（除 2022 年 2 月以外）工资明细显示，基本工资均为 2500 元，固定工资均为 600 元，全勤奖均为 300 元，考核奖金均为 300 元，职务补贴均为 500 元，分红均为 800 元，社会保险个人缴纳部分均为 510 元，超时加班工资及业绩奖金数额均不相等。另查，被申请人提供经申请人确认的《广东省社会保险个人缴

费证明》显示，被申请人存在为申请人缴纳 2022 年 11 月社会保险的缴费记录。本委认为，首先，依庭审查明的事实可知，被申请人因新冠肺炎疫情于 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间停工停产，此属于不可抗力范畴，且因该停工停产情形并非因申请人或被申请人导致的结果。根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，停工停产未超过一个工资支付周期，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。申、被双方虽确认申请人在职期间未对 2022 年 11 月工资发放提出异议，但被申请人该行为已违反了法律强制性规定，故被申请人应当按照法律规定支付申请人该期间的正常工作时间工资。其次，被申请人虽主张全勤奖、考勤奖金、业绩奖金及职务补贴不属于固定部分，但根据被申请人向申请人发放 2022 年工资明细可知，申请人 2022 年每月固定工资数额为基本工资 2500 元+固定工资 600 元+全勤奖 300 元+考核奖金 300 元+职务补贴 500 元+分红 800 元，而被申请人系作为核发劳动者工资待遇的用人单位，其单位需对属下员工系否符合领取相应劳动报酬的条件负有说明及举证义务。现被申请人未能提供有效证据证明申请人每月发放工资组成的发放依据，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，故被申请人对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委根据申请人 2022 年工资明细中工资固定发放部分作为申请人正常工作时间的工资支付依据。再次，申、被双方均有缴纳社会保险的法定义务，而现申、被双方均未提

供证据证明申请人2022年11月社会保险个人缴费金额，故本委酌定按照被申请人过往扣除的社会保险个人部分费用作为申请人2022年11月社会保险个人缴费金额。综上，根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日4490元（2500元+600元+300元+300元+500元+800元-510元）。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。

五、关于2023年7月工资问题。申请人主张其与被申请人约定每月休息4天，而被申请人仅向其支付2023年7月1日至2023年7月29日期间工资1976.3元，但未足额支付工资，故被申请人需支付其工资差额。被申请人主张申请人于2023年7月4日、2023年7月16日至2023年7月20日及2023年7月28日休假，故需扣除上述日期的工资数额，且其单位曾向申请人发放2023年7月的工资条，申请人并未对工资条提出异议。被申请人提供其单位员工与申请人的聊天记录，该聊天记录显示其单位员工于2023年8月7日向申请人发送工资条，但该聊天记录未见申请人回复，亦无法看到该工资条的明细。申请人确认其于2023年7月4日、2023年7月16日至2023年7月18日及2023年7月28日系休假，但不认可2023年7月19日至2023年7月20日休假之事实，并确认该聊天记录真实性，但主张该工资明细系在其提出劳动仲裁申请后才发送，故其并

未看到该工资明细具体情况，且其在 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 29 日期间的工作时间已超过了法定工作时间，其休息的天数亦符合每周休息一天的法律规定及约定。经查，被申请人提供经申请人确认的考勤表显示，申请人于 2023 年 7 月 4 日、2023 年 7 月 16 日至 2023 年 7 月 20 日及 2023 年 7 月 28 日未有考勤记录。另查，申请人提供经被申请人确认的 2023 年 1 月至 2023 年 5 月工资明细显示，2023 年 1 月至 2023 年 5 月基本工资、固定工资、全勤奖、考核奖金均分别为 2500 元、600 元、300 元、300 元，2023 年 1 月职务补贴为 500 元，2023 年 2 月至 2023 年 5 月职位补贴均为 700 元，2023 年 1 月分红为 800 元，2023 年 2 月至 2023 年 5 月分红均为 1000 元，2023 年 1 月至 2023 年 5 月社会保险个人缴纳部分均为 510 元，超时加班工资及业绩奖金数额均不相等。本委认为，首先，被申请人已提供证据证明申请人在 2023 年 7 月期间的考勤情况，而申请人主张其在 2023 年 7 月 19 日至 2023 年 7 月 20 日上班，但其未能提供证据证明其在此期间的出勤情况，故无法证明其在此期间均有向申请人提供劳动，其需承担举证不能的不利后果，遂本委不予采纳申请人该项主张。其次，根据申请人主张双方约定月休 4 天，而被申请人作为具有用工管理权的主体，并未对申请人关于工作时间之主张予以反驳或提供证据加以反驳，故本委对申请人关于每月休息天数之主张予以采纳。加之，依查明事实可知，申请人在 2023 年 7 月期间未有考勤记录的天数合计

为7天，此天数已超出双方约定的休息天数，而申请人并未提供证据证明该超出的休息天数属于带薪假期，故其需承担举证不能的不利后果。再次，依据被申请人向申请人发放的2023年1月至2023年5月的工资明细可知，固定工资、全勤奖、考核奖金金额均固定不变，而职位补贴及分红在2023年2月起有所变化，但职位补贴及分红在2023年2月至2023年5月的金额均固定不变。基于有利于保护劳动者合法权益原则，本委酌定按照申请人2023年5月工资构成中固定部分作为发放2023年7月1日至2023年7月29日的工资依据。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年7月29日期间工资2883.7元 $[(2500\text{元}+600\text{元}+300\text{元}+300\text{元}+700\text{元}+1000\text{元})\times 0.9-1976.3\text{元}]$ 。

六、关于经济补偿问题。申请人主张其于2023年7月29日向王某及吕政发送被迫解除劳动关系通知书而解除劳动关系。申请人提供《邮件寄递情况说明》拟证明其已送达该通知书，该情况说明载述邮件于2023年7月31日妥投，签收人为吕政，落款处盖有中国邮政速递物流股份有限公司广州市分公司名称的速递业务档案专用章。被申请人确认离职日期及妥投证明，但认为该妥投证明无法证明该快递中实际邮寄内容，并主张该被迫解除劳动关系通知书系发送至案外公司广州市海珠区芮芽饮品店。经查，被申请人提供经申请人确认的《被迫解除劳动关系通知书》

载述，“广州市海珠区芮芽饮品店：本人吴晓霞于2019年2月19日入职你单位，因贵单位存在以下严重违反《劳动合同法》及相关法律法规的行为：1. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；2. 未及时足额支付劳动报酬；3. 克扣本人工资；4. 未依法为本人缴纳社会保险费；5. 贵单位的规章制度违反法律、法规的规定，严重损害本人权益。现依据《劳动合同法》第三十八条之规定，通知你方于2023年7月30日正式解除双方劳动关系，请贵单位支付本人在职期间未发放的工资以及支付经济补偿金等……”该通知书载有申请人的签名及落款日期为2023年7月30日。另查，穗海劳人仲案字〔2023〕4109号仲裁裁决书载述，被申请人广州市海珠区芮芽饮品店，经营者：吕政，该仲裁裁决书认定申请人与广州市海珠区芮芽饮品店于2019年2月19日至2020年5月28日期间存在劳动关系，2020年5月29日至2023年7月29日申请人与被申请人建立劳动合同关系。本委认为，首先，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，申请人发出的《被迫解除劳动关系通知书》发送对象虽为广州市海珠区芮芽饮品店，但依查明事实可知，申请人与广州市海珠区芮芽饮品店的经营者与被申请人的经营者均系吕政，申请人已提供证据证明该通知书已送达至被申请人经营者吕政，结合被申请人提供的《被迫解除劳动关系通知书》可

知，吕政应当收到该通知书并知悉该通知书的内容，故该解除通知书应视为已有效送达至被申请人处，即申请人作出的解除权应已生效。其次，法律规定用人单位承担经济补偿的法律责任，系基于用人单位有能力却主观有意不履行其单位的法定义务，使劳动者权利因用人单位的行为受到实质性的侵害，用人单位的违法行为具有主观故意性，故用人单位支付经济补偿亦系旨在用人单位存在侵害劳动者行为的基础上，给予用人单位惩罚性措施。具体至本案，2022年11月系新冠疫情影响最为严重的时期，被申请人亦因此停工停产，由此可知，被申请人因受疫情影响而导致生产经营受损，经济利润遭受冲击属客观事实，故在此不可抗力因素下，结合申请人并未就2022年11月工资发放提出异议可知，申请人当时对被申请人2022年11月未发放工资的行为持理解态度，此属于申请人意思自治的行为表现。即便被申请人未足额支付申请人2022年11月工资的行为有违法律规定，但申请人当时以其自身行为已允许或消极对待被申请人未支付工资的行为，其自身亦存在一定责任，而现申请人再以此苛以要求被申请人接受经济补偿的处罚则有违公平合理原则。因此，在此特殊情况下，及根据公平合理原则及意思自治原则，申请人在时隔长达半年之久再次以此作为解除劳动关系并要求被申请人支付经济补偿，缺乏合理性及公平性，亦有违诚实信用原则。再次，依查明事实可知，被申请人已为申请人缴纳社会保险费，而申请人再以未缴纳社会保险费为由要求被申请人支付经济补偿，缺乏合理性。再者，

申请人未能提供实质性证据证明被申请人存在“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件及贵单位的规章制度违反法律、法规的规定，严重损害本人权益”的客观事实，故其以此作为解除双方劳动合同的事由，缺乏事实依据，本委不予支持。最后，如前所述，本委对于申请人关于被申请人克扣工资之主张予以反驳，即申请人以此作为解除劳动合同的事由缺乏事实依据，故本委不予支持。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 5 月 29 日至 2023 年 7 月 29 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 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 3900 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 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 29 日期间工资 2883.7 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 陈隽英

二〇二四年一月十九日

书 记 员 刘轶博