

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〕533号

申请人：张敏，男，汉族，1989年5月23日出生，住址：四川省南部县密场乡石庙子村1组。

被申请人：广州美叶服装设计有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路100号大院17号A208单元。

法定代表人：白林。

委托代理人：刘诗瑾，女，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：任雅煊，女，北京大成（广州）律师事务所律师。

申请人张敏与被申请人广州美叶服装设计有限公司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。申请人张敏和被申请人的委托代理人刘诗瑾到庭参加庭审。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11月27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2021年8月5日至2023年11月22日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月22日工资10266.6元；三、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月22日加班工资952元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金84000元。

被申请人辩称：一、我单位从未解除与申请人的劳动关系且还通知申请人回来上班，可见双方仍继续履行劳动合同。此外，申请人亦未能证明本案存在违法解除，其明显是自行离职，故其仲裁请求四应予驳回。二、申请人基本工资为2300元/月，我单位向其支付的2023年11月工资已包含加班工资，故申请人的仲裁请求三应予驳回。即便仲裁委认为该工资未包含加班工资，申请人的加班工资标准也应以2300元/月进行计算。

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2021年8月5日入职被申请人处，任纸样师傅、版房经理岗位，其离职前工资标准为每月工资14000元，工资在入职时系通过转账形式发放，期后改为现金形式发放，其最后工作至2023年11月22日离职。申请人提供工资转账记录、工作群聊天记录及钉钉考勤打卡记录拟证明上述事实。被申请人确认工资转账记录、工作群聊天记录的真实性，并确认申请人主张的入职日期、离职

日期及存在劳动关系之事实，但主张申请人的岗位应为打版师，工资标准应按照双方签订的劳动合同载明的工资数额为准。被申请人提供经申请人确认的《劳动合同》载有合同期限为2021年8月5日至2024年8月4日，岗位为打版师，落款处载有被申请人名称的公章及申请人签名及捺印。本委认为，申、被双方对双方存在劳动关系之事实及申请人的入职及离职时间不持异议。且申请人已提供初步证据证明双方在此期间存在劳动关系之事实，且依查明证据可反映双方当事人确实有履行劳动关系项下的权利义务，此符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定之情形，故本委据此认定申请人与被申请人在2021年8月5日至2023年11月22日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其2023年11月1日至2023年11月22日工资10266.6元。申请人提供其与被申请人财务人员的微信聊天记录拟证明上述事实，该微信聊天记录显示，对方告知申请人“张师傅，11月上班22天，加班2.05天，计薪24.05天”，申请人在后续回复“好的”。被申请人确认该微信聊天记录的真实性及确认申请人主张的工资数额。本委认为，被申请人对申请人所主张的2023年11月1日至2023年11月22日期间的工资数额予以认可，并确认其单位未履行支付申请人劳动报酬的法定义务，故根据《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11月1日至2023年11月22日期间的工资10266.6元。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 22 日期间存在工作日延长工作时间加班 2.05 天，被申请人的财务人员对此亦予以认可，故被申请人需支付其延长工作时间加班工资 952 元。被申请人辩称其单位确认支付申请人的 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 22 日期间工资 10266.6 元已包含加班工资，其单位过往亦系如此计算该加班工资，申请人亦对其单位发放工资数额予以确认，故其单位不同意支付该加班工资数额。被申请人另主张即便需支付申请人加班工资，亦应当按照申请人基本工资 2300 元作为计算标准。被申请人提供申请人 2023 年 1 月至 2023 年 10 月的工资明细表拟证明申请人的工资架构，工资明细表载有申请人的签名及捺印，并载明 2023 年 1 月至 2023 年 10 月的基本工资均为 2300 元，每月绩效奖金数额不等，有部分月份载有加班天数，应发工资在 4516 元至 14451.61 元之间不等。被申请人解释称申请人的加班工资及做单的情况均在绩效奖金中体现。申请人确认被申请人提供的工资明细表中的签名系其本人所签。本委认为，首先，申请人已提供证据证明其在 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 22 日期间存在加班之事实，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，遂本委采纳申请人主张的加班天数。其次，被申请人虽已提供过往工资明细欲证明其发放工资包含加班工资，但现有的证据无法直接证明绩效奖金已包含加班工资之主张具有客观性，故其单位需对

待证事实承担举证不能的不利后果。再次，根据已查明证据可知，申请人每月工资构成为基本工资及绩效工资，申请人已在工资明细表中签名确认，其应当知悉其每月的工资构成及工资数额，故申请人主张其工资标准为14000元与事实不符，遂本委对此不予采纳。因申请人未能提供证据证明双方就加班工资标准曾作出过约定。而绩效工资非申请人每月固定工资数额，将绩效工资作为申请人正常工作时间工资，缺乏事实依据及法律依据，亦缺乏公平合理性，故本委按照申请人每月基本工资作为申请人计算加班工资的基数。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月22日延长工作加班工资325.17元（ $2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2.05 \text{天} \times 150\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其于2023年11月22日因被申请人单方面提出解除劳动合同而离职。被申请人辩称其单位仅于2023年11月22日通知放假，并未解除双方劳动合同，系申请人自行离职。经查，申请人提供经被申请人确认的微信聊天记录显示，申请人于2023年11月23日询问“MB财务工作号”：“说实话没有要其他补偿什么都没说！这么突然的就全部放假了！这几天都不算真有点寒心”；对方回复，档口生意太差，且广州做货质量和货期都不行，以后全由南通生产了，广州不打算做了。申请人确认该聊天记录系其与被申请人财务人员的聊天记录，但解释称聊天记录中的“放假”应系笔误。被

申请人提供的经申请人确认的微信聊天记录载述，“MB 财务工作号”于 2023 年 11 月 24 日询问申请人是否将回其单位，申请人回复现在在佛山，其也在找工作；对方就此回复“好呢，今天来发了就可以了；张师傅，你来了吗？73192 的纸样以为你早发了，工厂等你的纸样裁货呢”。在庭审中，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为 14000 元。本委认为，首先，解除权系形成权，即一方当事人将其自身解除劳动合同的意思表示送达至对方当事人后，该权利已生效，且双方解除事由应以行使解除权时的原因为主。在本案中，申请人主张被申请人于 2023 年 11 月 22 日单方面解除双方劳动合同，但依据其提供的聊天记录中呈现的事实可知，申请人自述被申请人系通知其放假，而被申请人工作人员的回复亦无法直接得出被申请人欲与申请人解除劳动合同的意思表示。虽申请人以“笔误”解释其自述“放假”的抗辩理由，但该理由过于牵强及与证据中所呈现的上下文意不符，且其未能提供证据对此加以佐证，无法确认其主张具有客观性，故本委对其该项主张不予采纳。其次，结合被申请人在此后询问申请人返回时间，申请人回复其在找工作。由此可知，申请人在主观上已无意在被申请人处工作，且被申请人在询问申请人是否回其单位时，申请人亦未予以回复。鉴于现查明的证据无法证明存在被申请人单方解除双方劳动合同之情形，故本委认为申请人与被申请人劳动合同的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，

故申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 8 月 5 日至 2023 年 11 月 22 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 11 月 1 日至 2023 年 11 月 22 日期间的工资 10266.6 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 11 月 1 日至 2023 年 11 月 22 日延长工作加班工资 325.17 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

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 刘轶博