

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〕2879 号

申请人：陈苑晴，女，汉族，1987 年 11 月 26 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：陈韵仪，女，广东庄阳律师事务所律师。

被申请人：广州芭芭拉文化投资有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路 191 号、195 号 201 房自编之六。

法定代表人：赵一波，该单位总经理。

委托代理人：洪双逸，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人陈苑晴与被申请人广州芭芭拉文化投资有限公司关于双倍工资差额、赔偿金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陈韵仪和被申请人的委托代理人洪双逸到庭参加庭审。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 5 月 22 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自 2019 年 7 月 10 日至 2023

年5月10日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年7月12日至2023年5月10日未签订劳动合同的双倍工资差额132049元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金160396.72元；四、被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年5月10日工资30000元；五、被申请人支付申请人2020年至2023年未休年休假工资25719.22元；六、被申请人支付申请人2022年10月1日至2023年2月16日分红奖金60000元。

被申请人辩称：一、关于第一项仲裁请求，我单位予以确认。二、关于第二项仲裁请求，我单位与申请人已经签署了劳动合同，期限至2023年2月28日止，而申请人在2023年4月20日已经提出离职申请，因此，未签署劳动合同过错不在于我单位，不应当多支付一倍工资。三、关于第三项仲裁请求，申请人在2023年4月20日主动向其上级发送辞职信，写明因个人原因提出辞职，我单位进行了挽留，后因申请人要求提高劳动待遇，双方未能协商一致，我单位遂决定同意其离职申请，在我单位同意申请人辞职后，其也未再到我单位上班，双方于2023年5月10日正式解除劳动合同；退一步讲，我单位从未主动作出辞退申请人的意思表示，仅仅是同意申请人的辞职申请，哪怕申请人撤回其辞职申请，也只能视为双方劳动关系没有结束，申请人应继续工作履行劳动合同，但申请人直接离岗并提起劳动仲裁，要求确认双方劳动关系于2023年5月10日

结束，已经导致双方劳动合同无法继续履行的可能，如此解除劳动合同的发起方依然是申请人。四、关于第四项仲裁请求，申请人2023年4月和2023年5月的工资，分为底薪6000元和提成两部分，4月合并收入为10738元，5月扣减当期有学生退费的情况（相关提成此前已发放给申请人），5月扣减提成后，其收入为138元。五、关于第五项仲裁请求，申请人2022年相关年休假工资的请求已经超过仲裁时效，应予以驳回；其次，申请人实际上每年享有15天春节假期，按照我单位的通知，多休部分的春节期间是用年休假抵扣，因此，正常情况下申请人都是通过春节假期享受年休假待遇；再者，2022年5月10日至2023年5月10日期间，广州因疫情原因多次通知线下培训机构停课，而我单位也在2022年10月至2022年12月停工将近2个月以上，申请人的年休假已用于抵扣停工停产期，因此，申请人不应再享有年休假待遇。六、关于第六项仲裁请求，申请人所享有的分红奖金，是基于其出资购买的股份分红权所产生，本质上属于股权转让合同的标的物，不属于因劳动关系所产生的工资奖金，不属于劳动仲裁的受理范围。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系和赔偿金问题。经查，申请人于2019年7月10日入职被申请人处工作，双方签订了劳动合同，申请人每天工作8小时，每周工作5天，每周一和周二休息，其月

基本工资标准为 6000 元，另有销售提成等。申请人于 2023 年 4 月 20 日向被申请人发出《辞职信》，作出于 2023 年 4 月 27 日辞职的意思表示。被申请人收到该辞职信时对申请人表示挽留，但申请人明确要辞职，被申请人则表示辞职需要提前一个月，其单位尽快找人与申请人交接，不会强留申请人，申请人在 4 月 21 日表示其本月会做好分内工作，被申请人随后表示申请人能留下来很开心，至 4 月 27 日，未有证据显示双方对劳动关系是否解除作出明确的意思表示。申请人 4 月 27 日之后继续留任，双方就签订劳动合同事宜进行了协商，被申请人向申请人发送了劳动合同文本让申请人签署，从双方对新劳动合同条款的沟通情况来看，申请人的基本工资上调至 6300 元，但申请人认为新劳动合同未列明其他提成、奖金、分红等薪资结构以及提薪时间、提薪幅度等，不同意签订，被申请人表示同意在新劳动合同中写入底薪、提成、达标奖励，按以前的劳动合同约定条款签署，并同意与申请人签订无固定期限劳动合同，但不同意申请人关于增加持股分红和提高以前劳动合同约定条款的要求，双方因此协商不成，被申请人于 2023 年 5 月 10 日通知申请人表示其单位同意申请人在 2023 年 5 月 10 日正式离职。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人的解除劳动关系意思表示到达对方时即发生法律效力，本案申请人于 2023 年 4 月 20 日向被申请人送达其于 2023 年 4 月 27 日离职的意思表示，因该意思表示并不以被申请人是否同意为前提条

件，故双方之间的劳动关系解除权已经形成并生效；此后被申请人对申请人进行挽留，且双方就新的劳动合同条款进行协商，该协商过程并不能推翻此前劳动关系解除权已经生效的法律后果，而应认定为双方在2023年4月27日申请人辞职后重新建立劳动关系。本案自双方重新建立劳动关系至2023年5月10日期间（未满一个月），被申请人与申请人协商签订书面劳动合同，且劳动合同约定的基本工资高于申请人以前任职期间的基本工资，被申请人亦同意与申请人签订无固定期限劳动合同，而申请人现有证据并不能充分有效证明新劳动合同条款存在违反法律法规强制性规定的情形，故在申请人拒绝签订新劳动合同的情况下，本委认为被申请人通知申请人于2023年5月10日离职，应属《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定用人单位应当终止劳动关系且无需向劳动者支付经济补偿的情形。综上，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，本委不予支持。对于劳动关系期间，本委确认申请人自2019年7月10日起至2023年4月27日止以及自2023年4月28日起至2023年5月10日止存在劳动关系。

二、关于分红奖金问题。经查，申请人与被申请人签订了两份《分红权协议》（中山一校区和新世界校区），与广州市小小演说家艺术文化有限公司（中山一校区）签订了一份《分红权协议》，申请人共出资125800元认购分红权，并在协议履行期间按其认购的分红权比例享受季度分红，协议约定如校区处

于亏损状态的，股东和分红权股东需自行转让股份，并承担亏损等条款。申请人于2023年2月16日与上述分红权协议中的公司主体签订了《退出股权申请》，该申请中明确申请人作为各校区的合伙人，所持股份为个人持股，因个人及家庭原因提出退股申请，并申请退回认购股权保证金等内容。申请人在签署《退出股权申请》后，已收到退还的出资款125800元。申请人该项仲裁请求的依据为上述三份《分红权协议》。被申请人认为申请人主张该分红奖金是基于其出资购买的股份分红权所产生，本质上属于股权转让合同的标的物，不属于因劳动关系所产生的工资奖金，不属于劳动仲裁的受理范围。本委认为，依上述《分红权协议》《退出股权申请》可知，申请人系作为合伙人、分红权股东身份出资认购分红权后，按照认购的分红权比例享受季度分红，且在其认购分红权期间，需要承担亏损后果，由此表明该分红奖金具有投资性质，其在享受投资收益回报的同时，亦需承担投资亏损的风险，此与劳动关系中劳动者仅通过提供自身劳动力换取对应报酬和奖金存在本质区别，因此，本委认为该分红奖金不属于双方基本劳动法律关系而产生的劳动报酬或奖金福利待遇范畴，申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议处理范围，遂对申请人该项仲裁请求不予调处。

三、关于2023年4月和2023年5月工资问题。被申请人未发放申请人2023年4月至2023年5月工资，被申请人为申

请人参加社保至 2023 年 5 月。双方确认申请人 2023 年 4 月在代扣当月个人社保费 485.12 元后的工资数额(含提成)为 10738 元。申请人 2023 年 5 月在正常工作时间上班 5 天,基本工资为 1379.31 元,当月已代扣个人社保费 485.12 元。申请人主张 2023 年 5 月工资除基本工资外,还有销售提成 3000 多元和双方在分红权协议中约定的分红奖金两部分。被申请人则主张申请人当月销售提成仅为 1060 元,但未能提供该销售提成核算的相关数据材料,对申请人主张当月享有分红奖金不予认可。另查,被申请人关于客户退费的规定中明确客户申请全额退款的,按退款金额在次月薪资中扣回原提成,申请人对此知悉。被申请人主张申请人 2023 年 5 月存在客户全额退费(客户流失)情况,应从申请人的工资提成中予以扣除 2346 元。被申请人提供了申请日期在 2022 年 5 月至 2023 年 2 月期间的《课程终止退款申请单》和退费转款记录予以证明,其中,退费转款记录均产生于申请人 2023 年 5 月 10 日离职之后。申请人对该些证据予以确认,但对被申请人需在其 2023 年 5 月工资中扣除提成不予认可。本委认为,双方对申请人 2023 年 4 月在代扣当月个人社保费后的工资数额(含提成)为 10738 元不持异议,本委予以确认,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 4 月工资 10738 元。对于 2023 年 5 月工资,其一,申请人主张当月工资涉及的分红奖金部分,依本委上述认定并不属于劳动争议处理范畴,故对该部分主张不予

调处。其二，双方对申请人当月上班天数和基本工资金额不持异议，本委予以确认。其三，对于当月工资涉及的提成部分，因提成亦属于劳动报酬范畴，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对该提成的核算依据负有举证责任，现被申请人未能提供该提成核算的相关数据材料，即其单位主张的提成金额缺乏依据，其单位应承担举证不能的不利后果；而申请人主张当月提成为 3000 多元，但未明确具体金额，故本委酌情认定申请人当月提成金额为 3000 元，即申请人 2023 年 5 月工资应为 3894.19 元（1379.31 元+3000 元-485.12 元）。其四，对被申请人主张在当月工资中扣减申请人提成 2346 元的问题，被申请人举证的《课程终止退款申请单》产生于申请人离职前数月甚至近一年之前，而退费转款记录产生于申请人离职之后，退款申请与实际退费转款的情况明显与被申请人规定的退费流程不符，被申请人对此亦无证据证明该些退费系因申请人个人原因所致，故其单位主张应在申请人 2023 年 5 月工资中扣减提成 2346 元，缺乏合法和合理事由，本委难以采纳。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 月工资 3894.19 元。

四、关于未休年休假工资问题。经查，双方确认申请人法定年休假天数为 5 天/年。申请人主张其 2020 年至 2023 年从未休过年休假。被申请人则主张其单位每年会安排申请人在春节假期期间休假 15 天，超出春节假期部分属于其单位安排申请人

休的带薪年假，但 2023 年春节假期的具体休假安排则没有发放通知。申请人对被申请人上述主张不予认可。被申请人提交了《芭芭拉集团 2022 年元旦及春节放假安排的通知》和“芭芭拉之家”微信群聊天记录予以证明上述主张，该通知载明新年假期从 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 2 月 7 日共 15 天，其中春节假期和休息日合共 5 天，剩余 7 天为非带薪期，要求各员工有年假的用年假抵扣，年假不够的做事假处理。申请人对上述证据表示其确实在“芭芭拉之家”微信群中，但其已经查询不到当时的微信聊天记录，故无法确认上述证据。另查，申请人 2022 年 4 月至 2023 年 3 月期间每月的实发工资依次为 5595 元、13393 元、24828 元、8826 元、16732 元、10821 元、12468 元、19578 元、1840 元、1733 元、13543 元、13043 元，2022 年 5 月至 2023 年 3 月期间申请人个人应缴社保费为 485.12 元/月。本委认为，首先，年休假工资属于福利待遇，按自然年度计算，劳动者追索年休假工资的仲裁时效应从次年 1 月 1 日起算。本案中，被申请人对申请人主张的未休年休假工资提出了时效抗辩，本委予以采纳，申请人要求被申请人支付 2020 年和 2021 年未休年休假工资的仲裁请求，因已超过仲裁时效，本委不予支持。其次，对于 2022 年年休假问题，被申请人已提供证据证明其单位在“芭芭拉之家”微信群通知员工关于 2022 年春节假期和年休假的安排情况，申请人作为该微信群成员，并无证据反驳被申请入之主主张，应承担不利后果，故本委对被申请入上

述主张和证据予以采纳，据此认定被申请人已经安排申请人在2022年春节假期休年休假5天；但，根据《职工带薪年休假条例》第二条的规定，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入，而被申请人上述通知对安排申请人休的年休假期间明确为“非带薪期”，被申请人亦未举证证明已向申请人支付该5天年休假的正常工资，因此，被申请人应按照国家工资标准6000元支付申请人2022年休年休假期间的正常工资1379.31元（6000元÷21.75天×5天）。最后，因本案双方涉及两段劳动关系期间，故对申请人2023年的年休假情况予以分段核算。经核算，申请人2023年1月1日至2023年4月27日期间的年休假天数应为1天（117天÷365天×5天，不足一天部分不享受年休假），被申请人无证据证明其单位已统筹安排申请人休该年休假，应承担举证不能的不利后果；又被申请人对申请人2022年4月个人应缴社保费数额未予举证，本委遂参照2022年5月的数额确定，经计算，申请人2023年4月27日解除劳动关系前12个月的月平均工资为12351.79元〔（5595元+13393元+24828元+8826元+16732元+10821元+12468元+19578元+1840元+1733元+13543元+13043元+485.12元×12个月）÷12个月〕，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年4月27日期间未休年休假工资1135.8元（12351.79元÷21.75天×1天×200%）。双方重新建立劳动关

系期间（2023年4月28日至2023年5月10日），经折算，申请人该期间的年休假天数不足1天，故该期间不享受年休假。

五、关于双倍工资差额问题。被申请人主张双方签订了三次劳动合同，首次签订的劳动合同期限从2019年7月12日起至2020年7月11日止，第二次签订的劳动合同期限从2021年7月12日起至2022年7月11日止，第三次签订的劳动合同期限从2022年3月1日起至2023年2月28日止。该三份劳动合同作为本案证据已经质证，该三份劳动合同中均有申请人签名和被申请人盖章，申请人因对第三份劳动合同落款处的“陈苑晴”签名有异议而向本委申请司法笔迹鉴定。经询双方当事人均同意由本委指定鉴定机构，本委遂委托广东天正司法鉴定中心对上述有异议的签名进行笔迹鉴定，并向该鉴定中心提供了经双方确认的有申请人本人签名的鉴定样本，申请人向该鉴定中心缴交了鉴定费用6680元。该鉴定中心随后作出《司法鉴定意见书》（穗司鉴234401000600500040），鉴定意见为检材《劳动合同（续签）》落款乙方（签名）处的“陈苑晴”签名与委托人指定样本上的“陈苑晴”签名是同一人所写。被申请人对该鉴定意见书予以确认。申请人则以第三份劳动合同系在第二份劳动合同未到期时签订，不合常理以及被申请人让其签订第三份劳动合同前未按以往惯例提前通知且其直到本案开庭时才看到该劳动合同等理由对鉴定意见书真实性不确认，但对合法性和关联性予以确认。本委认为，申请人并无证据推翻《司法鉴

定意见书》（穗司鉴 234401000600500040）的鉴定意见，故本委对该意见书予以采纳，据此认定上述第三份劳动合同系申请人所签署，申请人要求被申请人支付 2022 年 7 月 12 日至 2023 年 2 月 28 日未订立书面劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。结合本委对双方两段劳动关系起止时间的认定情况，在第一段劳动关系当中，被申请人在 2023 年 2 月 28 日劳动合同期限届满后，未与申请人续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 27 日未订立书面劳动合同的工资 10100.81 元 $[(10738 \text{ 元} + 485.12 \text{ 元}) \div 30 \text{ 天} \times 27 \text{ 天}]$ 。在第二段劳动关系当中，双方重新建立劳动关系未满一个月，而被申请人在该期间提供了劳动合同给申请人签署而申请人拒绝签署，故申请人要求被申请人支付 2023 年 4 月 28 日至 2023 年 5 月 10 日未签订劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，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》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《职工带薪年休假条例》第二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付

条例》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 2019 年 7 月 10 日起至 2023 年 4 月 27 日止以及自 2023 年 4 月 28 日起至 2023 年 5 月 10 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 4 月工资 10738 元和 2023 年 5 月工资 3894.19 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 2022 年休年休假期间的正常工资 1379.31 元以及 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 4 月 27 日期间未休年休假工资 1135.8 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 27 日未订立书面劳动合同的工资 10100.81 元；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本案笔迹司法鉴定费用 6680 元由申请人承担。

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 温嘉毅

二〇二三年九月八日

书 记 员 叶晨