

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〕1728号

申请人：唐艳花，女，汉族，1986年6月15日出生，住址：广州市黄埔区。

委托代理人：梁堪贵，男，广东环宇京茂律师事务所律师。

委托代理人：陈莹迪，女，广东环宇京茂律师事务所实习人员。

被申请人：广州市海珠区志远文化科技培训学校，住所：广州市新港中路艺影街11号丽影华庭会展时代2208-2209房。

法定代表人：刘翠。

委托代理人：郭庆彬，男，广东诚联律师事务所律师。

委托代理人：陈晓丹，女，广东诚联律师事务所实习人员。

申请人唐艳花与被申请人广州市海珠区志远文化科技培训学校关于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。申请人唐艳花及其委托代理人梁堪贵、陈莹迪和被申请人的法定代表人刘翠、委托代理人郭庆彬、陈晓丹到庭参加诉讼。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2月28日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2021年至2022年未休年休假工资5623元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金140658.8元；三、被申请人支付申请人未提前30天书面通知解除劳动合同需额外支付的一个月工资6115.6元；四、被申请人支付申请人2022年3月30日至2022年6月18日奖励假工资差额11695.6元；五、被申请人支付申请人2022年6月19日至2022年11月22日工资差额3500元；六、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人系于2017年11月25日入职我单位，担任教务主任一职，其在工作中缺乏责任心，经常出错，在休产假前未交接好工作，致使工作资料遗失，对我单位造成严重的负面影响和重大损失。申请人在2021年11月20日至2022年6月18日休产假，自2022年6月19日起回岗上班，鉴于其上述工作情况，以及其要照顾小孩，故双方协商一致后，其自愿调岗从事招生工作。2023年2月3日，我单位鉴于仲恺农业工程学院暂停其2023年成年高考招生的事实，向全体员工作了通知，并基于国家政策变化对我单位的影响，与全体员工协商有关安置安排方案。二、我单位与申请人的劳动合同关系并未解除，从未以任何形式与申请人解除劳动关系，结合我单位向申请人发出的返岗通知书等证据，我单位不仅没有解除双

方劳动关系，还一再要求申请人返岗上班，反而是申请人自 2023 年 2 月 4 日起擅自离岗，严重违反劳动纪律。我单位与申请人的劳动关系存续至今，申请人要求出具离职证明与事实不符，其该要求可理解为其主动向我单位提出解除劳动合同关系。因此，申请人要求赔偿金、代通知金以及出具离职证明的仲裁请求无事实根据，应不予支持。三、申请人以其休产假前 12 个月的平均工资作为月工资缺乏法律依据，不应支持。四、受新冠疫情及国家“双减”政策影响，我单位的经营未能完全开展，申请人主张的生育奖励假期间正好是新冠疫情期间，其并未在 2022 年 3 月 30 日至 2022 年 6 月 18 日期间为我单位提供过任何劳动，故其主张该期间工资差额于理不合，于法无据。五、申请人的调岗系基于其孩子出生需要花更多时间为精力的考虑，双方在协商一致后调整申请人到招生岗位，相关工资待遇并没有减少，只是对应的岗位补贴不同而已。六、受新冠疫情影响，我单位经常被迫停课歇业，无法开展任何经营活动，申请人因疫情在家休息，我单位已经按照规定给予其休假时间，故其主张未休年假工资不应支持。七、申请人在入职我单位之前系与广州大才教育信息咨询有限公司存在劳动关系，且其从该公司离职后待业了一段时间才入职我单位；至于 2016 年 4 月 1 日申请人与我单位签订的劳动合同并非双方真实意思表示，事实是申请人从该公司离职后，找我单位法定代表人帮忙为其挂靠缴纳社保，而购买社保需有劳动合同，故该劳动合同

系在此情况下签订。广州大才教育信息咨询有限公司与我单位系彼此独立的主体，并无交集，不存在我单位需承接申请人在该公司的劳动关系一说。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系期间及出具离职证明问题。申请人主张其于 2011 年 11 月 11 日入职广州大才教育信息咨询有限公司（以下简称大才公司），任职招生老师；从 2013 年起开始负责大才公司与被申请人的教务工作，自 2016 年 4 月 1 日起用人单位主体变更为被申请人，与被申请人建立劳动关系并签订了劳动合同，由被申请人为其参加社会保险，其在被申请人处任职教务主任，被申请人于 2023 年 2 月 4 日单方将其辞退。被申请人则主张申请人于 2011 年 11 月 28 日入职大才公司，2016 年 4 月从大才公司离职后，申请人就让其单位法定代表人刘翠帮忙在被申请人处挂靠参加社会保险，直到 2017 年 11 月 25 日才入职其单位，任职教务主任，双方应自当日起建立劳动关系，双方之间的劳动关系直至 2023 年 4 月 14 日本案庭审时仍然存续，并未解除。被申请人对该主张提交了其单位员工刘某的证人证言予以证明。申请人对被申请人该主张及证人证言均不予确认。经查，大才公司和被申请人的法定代表人均系刘翠，大才公司于 2016 年 7 月 6 日经核准登记注销。申请人与被申请人签订了期限为 2016 年 4 月 1 日起至 2017 年 4 月 1 日止的劳动合同，

后又签订了期限为2017年11月25日起至2018年11月24日的劳动合同，该两份劳动合同均有双方签字盖章。被申请人对前一份劳动合同表示双方系基于挂靠社保关系而签订，双方当时并非建立真实的劳动关系，对后一份劳动合同则表示无异议。申请人2012年12月至2016年3月由大才公司为其参加社会保险，自2016年4月起由被申请人为其参加社会保险，双方确认直至本案庭审时，被申请人仍为申请人参加社会保险。另查，被申请人于2023年2月4日与申请人等几名员工召开会议，被申请人在会上反复强调、要求申请人等几名员工自行书写辞职书，否则需要请律师处理，同时，被申请人就其单位支付经济补偿的标准、申请人办理失业保险待遇等事宜进行了沟通，最后确定了工资发放至2023年2月4日，并让申请人做工作交接。申请人于2023年2月12日向被申请人表示经济补偿计算标准按广州市最低工资标准不合理等。被申请人于2023年2月15日发放了申请人2023年2月1日至2023年2月4日的工资。之后，被申请人于2023年3月10日向申请人邮寄《唐艳花返岗通知书》要求申请人返岗。被申请人据此主张申请人自2023年2月4日起旷工。申请人对旷工之说不予认可。本委认为，对于双方建立劳动关系的时间，本案双方签订的劳动合同和参保情况可以证明申请人所主张的双方建立劳动关系的时间。虽然被申请人主张双方签订的期限为2016年4月1日起至2017年4月1日止的劳动合同是基于挂靠社保的需要，但申请人对

此并不认可，被申请人亦无任何证据证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人之主张，认定双方自2016年4月1日起建立劳动关系。对于解除劳动合同的时间，从被申请人2023年2月4日召集申请人等员工开会的沟通过程来看，虽然被申请人未直接表示要辞退申请人，但从其单位在会上反复强调让申请人等员工自行书写辞职书，否则需要交由律师处理的言辞以及就其单位支付经济补偿的标准的沟通过程来看，可反映出其单位已经不具有与申请人继续履行劳动关系的主观意愿或者客观需求；而申请人对自身工资结算至当日和工作交接事宜也未提出异议，结合劳动关系解除权的形成权特征，本委认为被申请人已于当日向申请人作出了解除劳动关系的意思表示并得到申请人同意，应认定系被申请人提出且经双方协商一致而于2023年2月4日解除劳动关系。被申请人虽然在事后继续为申请人参加社保，但此属其单位单方行为，不能推翻劳动关系解除权已于2023年2月4日形成的法律效力，其单位此后要求申请人上班并主张申请人自2023年2月4日起旷工，本委亦不予采纳。综上，双方已于2023年2月4日解除劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《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关系的证明。

二、关于奖励假工资差额问题。经查，申请人的月工资由

底薪 3800 元（2800 元+岗位补贴 1000 元）、固定生活补贴 100 元、固定通讯补贴 20 元构成，另有全勤奖 100 元和招生提成、分红等浮动待遇。申请人生育奖励假期间为 2022 年 3 月 30 日至 2022 年 6 月 18 日（80 天），被申请人已支付申请人该奖励假期间工资 6193 元（含 2022 年 3-5 月话费补助共 60 元）。本委认为，根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受 80 日的奖励假，在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。本案被申请人应按照申请人固定薪资部分的标准向申请人支付奖励假期间的工资。经计算，申请人奖励假期间应发工资为 10693.2 元〔（3800 元+100 元+20 元+100 元）×2.66 个月〕，现被申请人已支付 6193 元，还应支付申请人 2022 年 3 月 30 日至 2022 年 6 月 18 日奖励假工资差额 4500.2 元（10693.2 元-6193 元）。

三、关于 2022 年 6 月 19 日至 2022 年 11 月 22 日工资差额问题。申请人的产假和奖励期结束后，自 2022 年 6 月 19 日起返岗上班，并调整到新岗位工作，其月工资底薪中的岗位补贴随岗位的调整亦从 1000 元调整至 300 元，其他待遇不变，直至申请人离职时一直按新的薪资标准执行。现申请人要求被申请人按照原工资底薪中的岗位补贴标准补发工资差额每月 700 元。被申请人不同意申请人该项仲裁请求。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十三条的规定，被申请人对申请人

进行调岗调薪属于变更劳动合同内容之情形，现双方对调岗调薪虽未采用书面形式，但已经实际履行超过一个月，且申请人亦无证据证明其对调岗调薪向被申请人提出过异议，故应认定申请人以默示方式接受并认可该调岗调薪。因此，申请人事后又要求被申请人按照原工资标准支付其调岗调薪后的工资差额，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金和未提前 30 天书面通知解除劳动关系需额外支付的一个月工资问题。经查，被申请人已支付申请人 2022 年 2 月至 2022 年 12 月的应发工资依次为 6347.48 元、17236.5 元（3-6 月，含已发的奖励假期间工资 6193 元）、3700 元、4190 元、3320 元、3320 元、3320 元、5820 元，2023 年 1 月实发工资为 2350.1 元（2793 元-2 月工资 442.9 元），当月扣除了 2023 年 1 月和 2023 年 2 月个人应缴社保费每月 485.12 元，即 2023 年 1 月应发工资为 2835.22 元（2350.1 元+485.12 元），结合被申请人应付的奖励假工资差额计算，申请人 2022 年 2 月至 2023 年 1 月的月平均工资为 4549.12 元 $[(6347.48 \text{ 元} + 17236.5 \text{ 元} + 4500.2 \text{ 元} + 3700 \text{ 元} + 4190 \text{ 元} + 3320 \text{ 元} + 3320 \text{ 元} + 3320 \text{ 元} + 5820 \text{ 元} + 2835.22 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}]$ 。另，双方对于被申请人应否承接申请人在大才公司的工作年限存有争议。被申请人提交且经申请人确认的申请人与大才公司签订的劳动合同显示合同期限自 2011 年 11 月 28 日起计。依本委上述对双方解除劳动关系情形的认定情况，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、

第四十六条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿，现申请人要求的赔偿金与经济补偿同属解除劳动关系的补偿范畴，本委一并调处。对于计算申请人经济补偿的工作年限问题，申请人原为大才公司员工，大才公司的法定代表人与被申请人为同一人，结合申请人的劳动合同、大才公司与被申请人为申请人参加社会保险的记录具有连续性等事实和证据，申请人主张其劳动合同主体由大才公司变更为被申请人具有高度可能性，故认定申请人系非因其个人原因从大才公司被安排到被申请人工作。现被申请人并无证据证明申请人的劳动合同主体变更为其单位时，大才公司已向申请人支付了经济补偿，亦无证据证明其单位对于不予承接申请人在大才公司工作年限事宜与申请人存在相关约定，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人应当承接申请人在大才公司的工作年限，该工作年限自2011年11月28日起算。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿52314.88元（4549.12元×11.5个月）。因双方解除劳动关系的情形不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付未提前30天书面通知解除劳动关系需额外支付的一个月工资的仲裁请求，缺乏法律依据，本委则不予支持。

五、关于未休年休假工资问题。经查，申请人的年休假天数为10天/年，申请人自2022年10月27日至2022年12月初

因疫情原因无上班。被申请人认为申请人已在该期间休了年休假。庭审中，申请人表示其仅要求被申请人支付 2022 年未休年休假工资，对 2022 年之前的未休年休假工资则不再追究。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，安排申请人休年休假系被申请人的法定义务，虽然申请人在上述期间因疫情原因无上班，但被申请人并未提供其单位统筹安排申请人在该期间休年休假或者曾与申请人协商并告知申请人在该期间休年休假的证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人上述主张不予采纳。现申请人仅要求被申请人支付其 2022 年未休年休假工资，符合法律规定，应予支持。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 2022 年未休年休假工资 4183.1 元（4549.12 元 ÷ 21.75 天 × 10 天 × 200%）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十条、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》第九条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十三条之规定，本委裁决如下：

一、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 3 月 30 日至 2022 年 6 月 18 日奖励假工资差额 4500.2 元；

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解除劳动关系经济补偿 52314.88 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 年未休年休假工资 4183.1 元；

四、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关系的证明；

五、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 温嘉毅

二〇二三年四月二十八日

书 记 员 冯秋敏