

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〕1023号

申请人：张敏桃，女，汉族，1999年12月3日出生，住址：广东省东莞市凤岗镇。

被申请人：杭州渠道共融品牌管理有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区蚝壳洲东街11号自编3号楼401单元。

负责人：余波。

申请人张敏桃与被申请人杭州渠道共融品牌管理有限公司广州分公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张敏桃到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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12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2023年9月27日至2023年12月4日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年12月4日签订的《解除劳动合同协议》中的2023年12月应发

工资 6500 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 4 日签订的《解除劳动合同协议》中的抚慰金 3000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 4 日工资 1153.8 元；五、被申请人返还申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日工资中扣除的社保费用（个人部分）3200 元。

被申请人未向本委提交答辩意见及证据材料。

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 2023 年 9 月 27 日入职被申请人，任主播助理，双方签订了劳动合同，约定每周工作 6 天，入职第一个月的工资标准为 4000 元/月、2023 年 10 月 15 日至 10 月 30 日的工资标准为 5500 元/月、2023 年 11 月的工资标准为 6500 元/月、2023 年 12 月的工资标准为 7500 元/月，每月 15 日通过银行转账发放上月工资；双方于 2023 年 12 月 4 日签订了《解除劳动合同协议》解除了劳动合同，当日是其最后工作日。申请人提供了微信聊天记录、《劳动合同》、2023 年 10 月 17 日及 11 月 17 日的转账记录、《解除劳动合同协议》等证据拟证明其主张。其中，《劳动合同》甲乙双方分别为被申请人和申请人，没有载明劳动合同期限，落款处有被申请人名称字样印章及申请人签名，落款日期显示为 2023 年 9 月 27 日；《解除劳动合同协议》甲、乙双方分别为被申请人与申请人，载“经双方协商一致后签订本解除劳动合同协议书”“双方一致

同意于 2023 年 12 月 4 日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止”等内容，落款处有被申请人名称字样印章及申请人签名，落款日期为 2023 年 12 月 4 日。**本委认为**，作为劳动者，申请人已对其与被申请人之间存在劳动关系进行了初步举证，且证据之间能够相互印证形成证据链。被申请人对申请人提供的证据不予反驳，故不能否认上述证据之证明效力。本委对申请人上述证据予以采纳，认定申请人与被申请人存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人对与申请人建立劳动关系的起始时间负有举证责任，现被申请人对此不主张、不举证，应当承担不利后果。本委根据申请人提供的证据确认申请人与被申请人在 2023 年 9 月 27 日至 2023 年 12 月 4 日期间存在劳动关系。

二、关于《解除劳动合同协议》中的 12 月应发工资 6500 元、抚慰金 3000 元及 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 4 日工资问题。申请人提供的《解除劳动合同协议》第一条第 4 款载“甲方应按时发放乙方 2023 年 12 月应发工资 6500 元。同时，鉴于乙方个人特殊原因，甲方同意向乙方支付人民币 3000 元抚慰金。”第 5 款载“甲、乙双方在此确认：……劳动关系存续期间的劳动报酬（含加班工资、奖金、补贴、假期等）已结清。自双方劳动关系解除之日起，乙方不得再就劳动合同的履行、解除等双方劳动关系存续期间的劳动争议问题，向甲方主张权利包括但不限于要求支付其他任何费用、补偿或赔偿”。申请人确认被申

请人已向其支付了该协议约定的 3000 元抚慰金；但主张被申请人没有支付该协议约定的 2023 年 12 月应发工资 6500 元；同时主张该协议所载“2023 年 12 月应发工资 6500 元”是指其 2023 年 11 月的工资，其 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 4 日的工资应为 1153.8 元，被申请人未支付。本委认为，首先，上述《解除劳动合同协议》达成的协议不违反法律、行政法规的强制性规定，且本案无证据表明双方签订该《解除劳动合同协议》时存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，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）第三十五条的规定，该《解除劳动合同协议》应当认定有效。现申请人主张被申请人未向其支付该协议约定的“2023 年 12 月应发工资 6500 元”，被申请人对此不反驳、不主张、不举证，故本委采纳申请人上述主张。根据该协议的约定，被申请人应支付申请人该协议所载“2023 年 12 月应发工资 6500 元”。其次，申请人确认被申请人已向其支付该协议约定的 3000 元抚慰金，故申请人要求被申请人支付其上述 3000 元抚慰金本委不予支持。再次，申请人虽主张《解除劳动合同协议》约定的“2023 年 12 月应发工资 6500 元”系其 2023 年 11 月工资，但并未举证证明该主张，本委对此不予采纳。申请人与被申请人已约定并确认结算 2023 年 12 月工资数额后，又要求被申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 12 月 4 日的工资，于法无据，本委不予支持。

三、关于返还代扣的个人缴费部分社会保险费问题。申请

人主张：被申请人从其 2023 年 10 月和 11 月的工资中各代扣了 1600 元/月的社会保险费，但没有代缴，因此主张被申请人返还。

本委认为，首先，申请人 2023 年 12 月 4 日与被申请人签订《解除劳动合同协议》时理应知晓其 2023 年 10 月及 11 月社会保险费缴交情况，但双方并未就返还社会保险费进行约定。其次，根据《中华人民共和国社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条、第六十条、第八十四条、第八十六条的规定，职工应当参加社会保险，其中基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费应当由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳；职工应当缴纳的社会保险费应当由用人单位代扣代缴；用人单位未依法办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或补足。故申请人有权请求相关部门或机构对被申请人未办理社会保险登记或未按时足额缴纳社会保险费的情形依法处理。再次，申请人主张与被申请人约定其 2023 年 11 月的工资标准为 6500 元/月，又主张双方签订的《解除劳动合同协议》约定的“2023 年 12 月应发工资 6500 元”系其 2023 年 11 月工资，还主张被申请人从其 2023 年 11 月工资中代扣了 1600 元社会保险费。申请人的主张自相矛盾，且本案无证据证实被申请人从申请人工资中代扣社会保险费的事实，故本委对申请人关于被申请人从其工资中扣除 3200 元社会保险费的主张不予采纳。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条、第六十条、第八十四条、第八十六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，并参照《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）第三十五条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2023年9月27日至2023年12月4日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人《解除劳动合同协议》中约定的“2023年12月应发工资”6500元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年二月六日

书 记 员 张秀玲