

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〕1509号

申请人：符妃妹，女，汉族，1994年4月12日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州依魅服装有限公司，住所：广州市海珠区南州路183号315房。

法定代表人：葛少云。

申请人符妃妹与被申请人广州依魅服装有限公司关于赔偿金、未休年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人符妃妹和被申请人的法定代表人葛少云到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月9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2023年10月2日至2023年10月6日的加班工资640元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金15532.5元；三、被申请人支付申请人2023年4月25日至2023年12月25日社保公司应缴部分费用

3659.84元;四、被申请人支付申请人2023年12月31日至2024年1月4日未休年假工资2380元。

被申请人辩称：一、不同意加班工资的请求，工资都是申请人自己核算的，不存在加班工资。二、不同意赔偿金的请求，我单位安排申请人到新办公地点上班，但是申请人不同意，申请人称回原工作地点上班，但其也没有回到原工作地点上班。申请人在工作期间有辱骂客户的情形，其行为已违反劳动合同约定，我单位保留追溯损失金额的权利。三、社保是双方达成合意，约定公司部分由申请人自行承担，双方不存在争议。四、不存在年假工资，申请人主动离职，故申请人不存在2023年年假。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，申请人于2022年12月26日入职被申请人，任职业务员，月工资为基本工资4500元+住房补贴300元，另有提成（销售额的2%计提），申请人实行每周工作6天的工时制度，申请人的最后工作日为2023年12月30日，被申请人结算申请人的工资至2023年12月31日（周日）。申请人主张2023年国庆节本该放假8天，但被申请人只安排其休假4天，但其已不记得具体休假时间，被申请人还应支付其国庆节剩余4天的加班工资。被申请人主张申请人不存在应发加班工资的情形，申请人的工资均由其本人核算，其单

位已足额支付申请人的工资。申请人确认在职期间均由其本人核算自己的工资，被申请人根据其核算数额予以发放，因当时仍在职，其不敢计算10月份的加班工资。本委认为，首先，根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，国庆节放假3天的时间为10月1日至10月3日。众所周知，国庆长假是基于调休、补班而达成的放假安排。申请人主张其存在国庆节加班，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及参照《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）》第四十二条的规定，申请人对此应承担举证责任，然而申请人在本案中一方面未明确其国庆节加班的时间，另一方面亦未举证证明其具体的加班情况，即申请人未尽自身应尽之举证责任，其该主张缺乏证据支持。其次，申请人自认由其本人自行核算工资，被申请人根据其核算情况予以计发。按常理，如若申请人存在加班事实，其应当在核算工资时一并计算加班工资，并向被申请人说明情况，但申请人在核算10月份工资时并没有核算加班工资，表明申请人确认不存在应发的加班工资或其主动放弃要求被申请人支付加班工资的权利，申请人此事先放弃权利，离职后再据此向被申请人提出要求，其行为有违意思自治原则，本委对此不予支持。综上，本委对申请人要求被申请人支付其国庆节加班工资的请求不予支持。

二、关于社保费用问题。申请人主张被申请人要求其承担用人单位应承担部分的社会保险费，被申请人只向其支付部分

补贴，扣除补贴后社会保险费的剩余部分由其本人承担，每月需扣减的费用由其本人核算工资时予以扣减。被申请人则主张双方入职时已就社会保险费的承担作出了明确约定，申请人在职期间从未提出过异议，双方对此不存在争议。本委认为，据查明可知，申请人与被申请人对于社会保险费的承担责任进行过约定，在职期间一直接约定履行。根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽之法定义务，具体的缴纳标准、缴费数额具有行政强制性，不得依当事人双方协商或单方承诺而放弃或改变缴纳义务的履行，故申请人与被申请人约定由申请人承担社会保险用人单位应缴纳部分费用的约定明显违反法律规定。但，本案申请人在核算工资时主动扣减用人单位应缴纳的社会保险费部分，由此举动可知，申请人作出该决定时并不存在违背自身真实意思表示的情形，故申请人作为完全民事行为能力人，对自身作出的行为所产生的法律后果，理应具有一般人的注意义务和预见能力，根据意思自治原则，申请人对自身行为所产生的法律后果理应承担相应的责任。因此，申请人事先明确同意承担被申请人应缴纳部分的社会保险费，事后再要求被申请人返还，即便被申请人未完全承担其单位应缴纳社会保险费的行为有违法律规定，但申请人该行为亦缺乏值得推崇及认可的道德价值，明显有违诚实信用原则。综上，本委对申请人要求被申请人支付社会保险费用的请求不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人在元旦放假前告知其原工作的网站不再运营，让申请人结清工资后离职，申请人确认其当时并没有向被申请人提出异议，其让被申请人出具辞退证明，但被申请人只出具了载明“个人原因”的离职证明，其当时不接受该离职证明。被申请人则主张申请人原工作岗位撤销，安排申请人到白云区的新办公地点工作，工资待遇不变，但申请人不接受，也没有回到原工作地点上班，其单位从未辞退申请人。被申请人还主张申请人在职期间存在经常迟到、辱骂客户的行为。另查，双方确认的微信聊天记录显示微信用户“广州依魅炜某-老板”在2023年12月29日通知申请人可以结算工资了，申请人询问结什么工资，对方告知申请人店铺不做了；2023年12月30日申请人询问“广州依魅炜某-老板”是否当天结清工资，对方回复要下个月15号左右结算，当天双方还就有无辞退证明的事宜进行了沟通；2024年1月1日“广州依魅炜某-老板”向申请人发送了名为“离职证明书”的文件；部分聊天记录（未有日期）显示“广州依魅炜某-老板”告知申请人“结工资走人”“我店铺都不做了”，“广州依魅服饰有限李慧平（老板娘）”告知申请人“12月30号已离职几，工资已结清”；部分聊天记录（未有日期）还显示“广州依魅炜某-老板”通知申请人到白云区上班，申请人回复“你说我做到30号”“现在是1月1日”。另查，申请人主张其离职前的月平均工资为5177.5元，被申请人则表示不清楚申请人的月平均工

资。本委认为，其一，被申请人虽称申请人在职期间存在迟到、辱骂客户的行为，但现无证据证明其单位在申请人任职期间有向申请人提出过该些问题，亦无证据证明其单位系以该些行为对申请人作出解除决定。其二，从双方确认的微信聊天记录可知，在2024年1月1日前，被申请人多次提到让申请人结算工资后离职的内容，其中部分内容还明确申请人在2023年12月30日已离职，印证了申请人的主张。被申请人虽称其单位有安排申请人到新办公地上班，但现有证据反映该安排系出现在2024年1月1日及之后，即双方劳动关系解除之后，故该安排的出现无法改变双方劳动关系在此前已解除的事实。其三，从微信聊天记录内容可知，在被申请人提出因店铺不再运营，让申请人结算工资离职时，申请人并没有提出异议，双方此后仅系基于离职证明出具内容、工资结算进行沟通，加之，申请人在庭审过程中亦确认在被申请人提出解除劳动合同时其并没有提出异议，由此可以证明申请人当时已认可并接受被申请人的解除理由，据此，本委认定双方劳动关系系由被申请人提出且经双方协商一致而解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。申请人虽在本案中要求被申请人支付其赔偿金，但赔偿金与经济补偿同属于解除劳动合同的补偿范畴，为减少当事人的诉累，本委对此在本案中一并处理，故被申请人无需支付申请人赔偿金，但应支付申请人经济补偿。其四，

被申请人作为申请人的工资发放主体，其单位掌握着申请人的工资发放数据，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应举证证明申请人的工资支付情况，现被申请人未就此举证，即本案无证据证明申请人主张之月平均工资数额与事实不符，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的月平均工资数额。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合同的经济补偿 7766.25 元（5177.5 元 × 1.5 个月）。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为 5 天，其入职被申请人前上一份工作的离职时间为 2022 年 5 月、6 月。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工享受带薪年休假的条件为连续工作 12 个月以上。本案，结合申请人的履职情况，申请人自 2023 年 12 月 25 日才满足连续工作 12 个月以上的条件，自 2023 年 12 月 26 日起申请人才享受带薪年休假。结合申请人的离职时间，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人 2023 年不享受带薪年休假（5 天 ÷ 365 天 × 5 天，不足整天部分不予计算），故申请人要求被申请人支付其 2023 年未休年休假工资的请求，缺乏法律依据。另，申请人与被申请人已于 2023 年 12 月 30 日解除劳动关系，申请人要求被申请人支付之后未休年休假工资的请求，缺乏事实基础及法律依据，

本委对申请人该部分请求亦不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《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》第三条、第十二条，《全国年节及纪念日放假办法》第二条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十二条之规定，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解除劳动合同的经济补偿 7766.25 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 梁炜珊

二〇二四年三月六日

书 记 员 李慧娜