

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〕1838 号

申请人：何子滨，男，汉族，1993 年 12 月 8 日出生，住址：广东省兴宁市。

被申请人：广东合生信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2429 号首层自编 408 房。

法定代表人：吕修兰，该单位执行董事。

委托代理人：李芝林，男，该单位员工。

申请人何子滨与被申请人广东合生信息科技有限公司关于确认劳动关系、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。申请人何子滨和被申请人的委托代理人李芝林到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 31 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 1 月 5 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日的工资 2114.94 元；三、被申请人支

付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 46000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 5 日至 2023 年 12 月 31 日周末加班工资 50758.62 元；五、被申请人支付申请人 2024 年未休年休假补偿金 15862.06 元。

被申请人辩称：关于确认劳动关系，我单位对该项请求没有异议，且申请人要求我单位为其缴纳社保；关于 2024 年 1 月工资，我单位有一个月向申请人多发了 2000 元工资，故申请人 2024 年 1 月份工资已经发放；关于赔偿金，申请人 12 个月月平均工资并没有其主张的数额；关于工作日及休息日加班费，应由申请人举证；关于年休假，确认申请人未休过年假，但申请人计算方式有误，应该系 23000 元除以 24 天乘以 5 天乘以 200%计算。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其与被申请人在 2023 年 1 月 5 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系。被申请人对申请人该请求没有异议。申请人举证了劳动合同、劳动关系变更协议、考勤记录、解除劳动关系（合同）通知书，被申请人对前述证据均予以确认，该些证据反映如下内容：安徽云办公信息科技有限公司与申请人签订了期限从 2023 年 1 月 5 日起至 2026 年 1 月 4 日止的书面劳动合同，安徽云办公信息科技有限公司、被申请人及申请人于 2023 年 4 月 1 日签订了劳动关系

变更协议，约定自 2023 年 4 月 1 日起安徽云办公信息科技有限公司与申请人之间的劳动关系终止，申请人与被申请人自当天形成劳动关系，申请人在安徽云办公信息科技有限公司的工作年限合并计算至被申请人处，申请人在被申请人的工作年限自 2023 年 1 月 5 日起计算，被申请人于 2024 年 1 月 4 日与申请人解除劳动合同。本委认为，据查明可知，申请人与被申请人自 2023 年 4 月 1 日起才形成劳动关系，此前与申请人建立劳动关系的主体为安徽云办公信息科技有限公司，故申请人要求确认自 2023 年 1 月 5 日起与被申请人存在劳动关系缺乏事实依据。现申请人与被申请人对于双方存在劳动关系的事实不持异议，且提供了证据予以证明双方确实存在履行劳动关系项下权利义务的事实，可以证明双方存在合法有效之劳动关系，遂本委确认申请人与被申请人在 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，双方确认申请人每天工作时间为 9 时至 12 时、13 时 30 分至 18 时 30 分，实行大小周工作制，其中每月前 2 周为双休，后 2 周为单休。申请人主张其月工资为 23000 元，其在 2024 年 1 月 1 日至 1 月 4 日期间出勤 2 天，分别为 1 月 3 日、1 月 4 日，被申请人尚未支付其 2024 年 1 月的工资。被申请人确认申请人主张的 2024 年 1 月出勤情况，但主张申请人的工资应当按薪资确认单为准，被申请人举证经申请人确认的安徽云办公信息科技有限公司的薪资确认单载明申

请人的工资构成为基本工资 2300 元、加班工资 12692 元、保密费 100 元、绩效奖 6468 元，税前工资合计 21560 元，试用期 3 个月，转正税前工资 22540 元，计算时间为 2023 年 1 月 5 日。被申请人还主张其单位多发放了申请人 2023 年 4 月份工资 2000 元，故其单位无需支付申请人 2024 年 1 月的工资。另查，被申请人为申请人缴纳了 2023 年 4 月至 2023 年 12 月的社会保险费，缴费基数为 23000 元。被申请人解释称，为了避免社保局的处罚，其单位才按 23000 元的基数为申请人补缴社会保险费。本委认为，首先，申请人主张的工资标准与被申请人为申请人申报社会保险的缴费基数一致，虽然被申请人对此作出了解释，但根据《中华人民共和国社会保险法》第六十条之规定，被申请人应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，被申请人选择以 23000 元为基数为申请人申报社会保险费，表明被申请人认可该数额即为申请人的工资标准。加之，被申请人答辩时亦自认申请人的计算基数为 23000 元，故申请人的主张具有客观事实基础，遂本委采纳申请人主张的月工资标准。其次，被申请人主张其单位存在某月多发放了申请人的工资，但并未提供证据予以证明，加之现无证据显示被申请人在申请人任职期间有向申请人提及过此事，此不符合一般用人单位的人事及财务管理，故本委对被申请人该主张不予采纳。综上，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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日的工资 2679.61 元[23000 元÷

(21.75 天+2 天×200%)×3 天]。现申请人仅要求被申请人支付其 2114.94 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

三、关于周末加班工资问题。申请人主张被申请人对其实行大小周工作制，应支付其单休周中第六天上班的周末加班工资。被申请人则主张申请人的工资构成包含加班工资，其单位已足额支付申请人的加班工资。本委认为，被申请人对于申请人实行不同于标准工时制度的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定（固定时间、固定报酬）的用工模式，经本委折算，申请人的月工资收入不低于以同期广州市最低工资标准为基数折算的工资总额，可视为被申请人支付申请人的工资总额已包含全部工作时间即标准工作时间及单休周中休息日上班内的标准工资及加班工资，故本委对申请人要求被申请人支付其单休周中周末加班工资的请求不予支持。

四、关于未休年休假补偿问题。经查，双方确认申请人每年应休年休假为 5 天，申请人在 2024 年未休年休假。本委认为，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 2024 年不享受带薪年假（4 天÷365 天×5 天，不足整天不予计算），故申请人要求被申请人支付其 2024 年未休年休假补偿的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

五、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人送达的《解

除劳动关系（合同）通知书》载明，经被申请人与申请人沟通协商一致而离职。申请人主张被申请人从未与其沟通、协商过解除事宜，被申请人单方解除劳动合同属于违法解除。被申请人则主张发出解除通知书前，双方口头沟通，协商一致解除劳动合同。另查，申请人主张其离职前的月平均工资为 23000 元，被申请人则主张扣除加班工资后的月平均工资为 19148.5 元。本委认为，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，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）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负有举证证明义务。本案中，被申请人虽主张双方经协商一致而解除劳动合同，但申请人对此予以否认，现被申请人没有其他充分且直接的证据证明双方确曾就解除劳动合同达成一致意见。因此，被申请人因未举证证明其单位作出的解除事由具有合理性、合法性，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委认为被申请人作出的解除决定事实不清、依据不足，属于违法解除。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，计算劳动者的平均工资应按其应得工资计算。本案被申请人主张计算月平均工资应当扣除加班工资，缺乏法律依据，本委不予支持。申请人主张的月平均工资数额与其月工资标准相当，具有客观事实基础，故本委采纳申请人主张的月平均工资数额。最后，双方签订的劳

动关系变更协议书明确约定被申请人承接申请人在安徽云办公信息科技有限公司的工作年限，故计算申请人的工作年限时，应将申请人在安徽云办公信息科技有限公司的工作年限合并计算为被申请人的工作年限。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 46000 元（ $23000 \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

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》第四十七条、第四十八条、第八十七条，《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》第六十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系；

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日的工资 2114.94 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违法解除劳动合同的赔偿金 46000 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 梁炜珊

二〇二四年四月三日

书 记 员 王嘉南