

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〕2216 号

申请人：黄丹慧，女，汉族，1996 年 3 月 25 日出生，住址：广东省普宁市。

被申请人：广州美轮科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 88 号之十五 101。

法定代表人：王小灿，该单位总经理。

委托代理人：谢金箫，男，该单位员工。

委托代理人：谭穗兰，女，该单位员工。

申请人黄丹慧与被申请人广州美轮科技有限公司关于经济补偿、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄丹慧和被申请人的委托代理人谢金箫、谭穗兰到庭参加庭审。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 3 月 1 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 2022 年 8 月 1 日至 2024 年 2 月 17 日的工资 160168.82 元；二、被申请人支付申请人 2020

年至 2023 年年度奖金 27900 元及 2021 年粤港澳时尚文化周项目奖金合计 29900 元；三、被申请人支付申请人 2019 年 3 月至 2024 年 2 月的加班费及 2024 年年假工资 27910.91 元；四、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿 58200 元；五、被申请人支付申请人拖欠工资的利息 3123.29 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 8 月至 2024 年 2 月因未缴纳社保造成的医保损失 2346.5 元；七、被申请人支付申请人 2022 年 8 月至 2024 年 2 月期间已在工资内扣缴的个人承担社保费 10050.92 元；八、被申请人为申请人出具离职证明。

被申请人辩称：关于工资，因申请人的劳动合同约定其工资为 3600 元，我单位也出现过裁员情形，只确认按 3600 元发放申请人的工资；关于奖金，翻阅资料，部分员工于 2019 年入职，于 2023 年离职，但其并没有在奖金发放名单内，我单位对其奖金情况存在质疑；关于加班工资及年假，对该项请求不予确认；关于经济补偿，申请人给我单位造成重大损失，不同意支付其经济补偿；关于利息，当时我单位法定代表人王小灿确实书面确认同意支付申请人三个月利息，我单位同意支付并确认其主张的利息金额；关于社保缴费及医保损失，我单位的社保业务一直由申请人在处理，由申请人负责扣除社保业务的内容，现在我单位社保情况一片混乱；关于离职证明，我单位同意开具，但前提系申请人要向我单位进行离职交接，且申请人离职时拿走了我单位部分物品，我单位需与申请人进行结算。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。经查，双方确认申请人于2019年3月4日入职被申请人，任职财务，实行每天8小时、每周5天工作制。申请人主张双方劳动关系于2024年2月17日解除，并举证如下：1. 打卡记录，显示有申请人2022年、2023年的打卡记录及加班申请记录，其中包含有2024年1月的打卡记录；2. 微信聊天记录，显示有申请人与相关人员进行工作内容的沟通，日期涉及2024年2月及之前；3. 被迫解除劳动合同通知书（电子版）及微信聊天记录，显示申请人于2024年2月17日分别向微信用户“杨总”“王老师”发送了《被迫离职通知书-黄丹慧》的文件，被迫解除劳动合同通知书的主要内容为因被申请人未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、未提供劳动合同约定的劳动条件或劳动保护，违反了劳动法及劳动合同法的规定，对申请人造成影响，申请人决定于2024年2月18日与被申请人解除劳动合同；4. EMS快递照片，显示申请人寄出了快递。被申请人对上述打卡记录不予认可，对于其他证据予以确认，同时确认其单位收到申请人电子发送及邮寄的被迫解除劳动合同通知书。被申请人主张其单位自2023年9月已搬离原办公地，其单位有通知申请人2023年10月到新办公地工作，其单位自2023年11月1日起已看不到申请人在新办公地工作，故申请人的最后工作日为2023年10月31日，双方劳动关系存续至2023年10月31日。本委认为，

首先，劳动关系系双方当事人经协商一致达成的合意，存在着一定的连续性、持续性，不可能自动结束的。它的结束要求一方做出解除的意思表示，另一方予以主动或者被动接受，以期达到劳动关系结束的效果，故除出现法定终止的情形外，双方建立之劳动关系不可能自动解除。本案中，被申请人主张双方劳动关系存续至2023年10月31日后结束，但其单位未提供证据证明在该时间申请人或被申请人之间任一方当事人有向对方作出过解除劳动关系的意思表示，亦未有证据证明出现法定终止劳动关系的情形，故被申请人主张双方劳动关系存续至2023年10月31日后结束缺乏依据，本委不予支持。其次，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）》第四十四条的规定，被申请人应当举证证明申请人的工作年限，但被申请人在本案未就此举证，其单位应承担对待证事实举证不能的不利后果。最后，现申请人提供的证据显示在2023年10月31日后其仍有打卡出勤，与被申请人的相关人员进行工作沟通，证明申请人仍继续为被申请人提供劳动服务，且被申请人确认收到申请人于2024年2月17日发送的解除通知书，即申请人要求解除劳动关系的意思表示已到达被申请人，申请人行使的劳动合同解除权于当天生效，遂本委确认申请人与被申请人于2023年2月18日解除劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其入职时月工资为 6000 元，之后进行了多次调整，其中 2022 年 7 月起月工资调整为 9600 元，自 2023 年 3 月起工龄工资增加 100 元，月工资调整为 9700 元，被申请人未支付其 2022 年 8 月 1 日至 2024 年 2 月 17 日期间的工资。申请人举证了工资条、银行转账记录。其中工资条载明申请人的工资构成为基本工资 3600 元、岗位工资、绩效工资、工龄补贴，申请人 2022 年 8 月至 2024 年 2 实发工资依次为 9022.6 元、9004.04 元、9004.03 元、9004.04 元、9004.3 元、8957.89 元、9081.48 元、9181.48 元、9181.48 元、9301.48 元、9181.48 元、9156.6 元、9156.6 元、9156.6 元、9156.6 元、9156.6 元、9156.6 元、9156.6 元、3767.71 元；银行转账记录显示有 2022 年 1 月至 2022 年 12 月期间申请人的收款情况，摘要内容有“工资”字样及对应月份的标注，当中部分月份申请人收到多笔款项，合计数额超过 7000 元或 8000 元，其中 2022 年 12 月 25 日转账的金额为 9022.6 元。被申请人对前述银行转账记录予以确认，对于其他证据则不予确认，并主张根据劳动合同约定，申请人的月工资为 3600 元，申请人的最后工作日为 2023 年 10 月 31 日，其单位已支付申请人 2022 年 8 月的工资，并且其单位在 2023 年 2 月至 8 月期间分别向申请人支付了 2022 年 9 月至 2023 年 10 月期间部分工资合计 35281.69 元，其单位尚余 7918.31 元工资未支付。申请人确认被申请人已足额支付 2022 年 8 月工资，确认收到被申请人支付的上述款项 35281.69

元，但主张该部分属于补齐 2022 年 9 月之前的工资。另查，双方签订的劳动合同约定申请人的正常工作时间工资标准（计算加班工资基数）为 3600 元，绩效工资按季度计发。本委认为，其一，被申请人虽主张劳动合同约定申请人的月工资为 3600 元，但从双方确认的银行转账记录可知，申请人每月获得的工资收入远超该约定，由此可以证明双方实际履行的工资标准与劳动合同约定存在差异。另，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，被申请人应当编制工资支付台账载明申请人的应发工资项目。然而被申请人在本案中未就此举证，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。其二，根据《广东省工资支付条例》第十七条的规定，被申请人应当为劳动者提供工资清单。现申请人已提供工资条载明其应得工资情况，而被申请人一方面未有证据对此进行反驳，另一方面亦未提供有效之证据证明申请人在职期间的工资情况，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果。是故，本委采信申请人举证的工资条。其三，申请人虽主张其在 2023 年 2 月之后收到的工资属于补齐 2022 年 9 月之前的工资，但其未提供证据予以证明，故本委对申请人该项主张不予采纳。其四，申请人已确认被申请人足额支付 2022 年 8 月的工资，故申请人在本案再行要求被申请人支付其该月工资的请求，缺乏事

实依据，本委不予支持。最后，本委已在上文认定申请人在 2023 年 11 月 1 日及之后仍有为被申请人提供劳动，且双方劳动关系于 2024 年 2 月 18 日解除，加之被申请人确认存在未足额支付申请人在职期间工资的事实，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 2022 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 17 日的工资 123483.92 元（9004.04 元+9004.03 元+9004.04 元+9004.3 元+8957.89 元+9081.48 元+9181.48 元+9181.48 元+9301.48 元+9181.48 元+9156.6 元+9156.6 元+9156.6 元+9156.6 元+9156.6 元+9156.6 元+3767.71 元-35281.69 元）。

三、关于奖金问题。申请人主张被申请人应支付其 2020 年至 2023 年的奖金及 2021 年粤港澳时尚文化周项目奖金，举证《公司特别感谢奖发放规则说明》及备用金申请截图拟证明其主张，其中《公司特别感谢奖发放规则说明》载明申请人可获得奖金 27900 元，计算周期为 2020 年 2 月至 2023 年 2 月，落款处盖有“广州美轮科技有限公司”字样的印章；备用金申请载明申请人于 2022 年 1 月 17 日申请 21300 元备用金，事由为“2021 粤港澳大湾区科技时尚文化周员工奖金 21300 元（参与本次活动工作人员 24 名，以现金红包形式发放）”，附表截图载明申请人的奖金金额为 2000 元，该申请已经过何某、王小灿的审批同意。被申请人对上述证据不予确认，并称申请人的奖金未有其单位盖章及法定代表人确认。本委认为，申请人在本案

中已提供初步证据拟证明自身主张的奖金事实，被申请人对此不予确认，但其单位未有证据反驳或推翻该些证据的真实性，即被申请人未切实履行其单位自身应尽的举证义务，在此情况下，仅凭被申请人的单方陈述，不足以否定上述证据的证明效力及有效性。因此，本委对申请人上述举证予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2020年至2023年的奖金及2021年粤港澳时尚文化周项目奖金29900元（27900元+2000元）。

四、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间剩余253.78小时工作日延时加班未调休，被申请人应支付其加班工资。申请人举证有钉钉记录拟证明其主张，当中显示申请人调休剩余253.78小时。被申请人对于申请人举证的钉钉记录不予确认。本委认为，申请人作为主张加班工资的权利人，已提供初步证据予以证明其在职期间存在加班事实。被申请人对此不予确认，但其单位作为对申请人负有管理职责的用人单位，对申请人劳动关系存续期间的考勤情况应负举证责任，但被申请人在本案中并无提供任何证据证明申请人在职期间的考勤形式及考勤情况，故无法证明申请人提供的钉钉系统截图真实性存疑，进而不能有效否定申请人关于加班事实的主张。基于申请人已就加班事实承担初步的举证责任，本委对申请人关于加班事实及加班时数之主张予以采信。现申请人与被申请人对于加班工资的计算基数已于劳动合同中进行了明确约定，故本委对此予以采

纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2019年3月至2024年2月工作日延时加班工资7875.93元（ $3600 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 253.78 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。

五、关于年休假工资问题。经查，双方确认申请人每年应休年休假为5天。申请人主张其没有休年休假，要求被申请人支付其2024年未休年休假的工资。申请人举证有钉钉记录拟证明其主张，当中显示申请人年假剩余5天。被申请人对于申请人举证的钉钉记录不予确认，并称申请人在职期间没有向其单位申请休年休假。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，经折算，申请人2024年应享受年休假天数为0天（ $48 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算），故申请人要求被申请人支付其2024年未休年休假工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

六、关于个人承担社保费用问题。申请人主张被申请人每月在其工资中扣除社会保险费个人应缴纳的费用，但并未有实际缴纳，被申请人应当向其支付已扣除的个人社保费用。本委认为，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均应履行的法定义务。被申请人在申请人每月工资中代扣个人应当缴纳的社会保险费，系依法享有及履行《广东省工资支付条例》第十四条规定的用人单位权利和义务之具体体现。至于被申请人在代扣上述费用后

未依法履行代缴的义务，此属于违反行政强制性规定之情形，申请人可向相关主管部门进行投诉处理。因此，申请人要求被申请人支付代扣代缴的社会保险费的仲裁请求依据不足，本委不予支持。

七、关于医保金额问题。申请人主张因被申请人未实际为其缴纳社会保险费，致使其个人医保应得余额无法到账，故要求被申请人支付医保金额。本委认为，申请人未提供实质证据证明其该主张，故其该项请求缺乏依据，本委对此不予支持。

八、关于拖欠工资的利息问题。申请人主张被申请人应支付其因拖欠工资的利息。被申请人称其法定代表人确实有承诺向申请人支付利息，对于申请人该项请求及金额无异议，并同意支付。本委认为，被申请人对于申请人关于拖欠工资利息的请求不持异议，并且表示同意支付，此属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人因拖欠工资产生的利息 3123.29 元。

九、关于经济补偿问题。经查，申请人举证的工资条载明申请人 2023 年 2 月至 2024 年 1 月的应发工资（出勤工资）依次为 9600 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元、9700 元。本委认为，如前所述，申请人以被申请人未及时足额支付劳动报酬等为由与被申请人解除劳动合同，而被申请人对于未足额支付工资的事实予以确认，加之本委在上文亦认定被申请人存在欠

发工资的事实，故申请人提出解除劳动合同的理由具有事实基础，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第（二）项之规定，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 48458.33 元 $[(9600 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}+9700 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \times 5 \text{ 个月}]$ 。

十、关于离职证明问题。经查，双方确认被申请人未为申请人出具离职证明。被申请人称其单位同意为申请人出具离职证明，但前提为申请人应办理离职交接手续。本委认为，双方所称之离职证明实质为解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。现被申请人以办理工作交接手续作为开具解除劳动合同证明的条件，明显为劳动者设置了障碍，与法相悖，故本委对被申请人的主张不予采纳。综上，被申请人应当根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十八

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,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条、第二十四条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条,《广东省工资支付条例》第十四条、第十六条、第十七条、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)》第四十四条之规定,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9月1日至2024年2月17日的工资123483.92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2020年至2023年的奖金及2021年粤港澳时尚文化周项目奖金29900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2019年3月至2024年2月工作日延时加班工资7875.93元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人因拖欠工资产生的利息3123.29元;

五、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48458.33元;

六、在本裁决生效之日起三日内,被申请人根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明;

七、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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年四月二十六日

书 记 员 王嘉南