

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〕2211号

申请人：姚贤君，女，壮族，1984年1月27日出生，住址：广西横县云表镇。

被申请人：广州市海珠区又创意贸易行，住所：广州市海珠区江南西路112号805室。

投资人：叶瑞仪。

委托代理人：欧妍倩，女，广东信耀律师事务所律师。

申请人姚贤君与被申请人广州市海珠区又创意贸易行关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人姚贤君与被申请人的委托代理人欧妍倩到庭参加庭审。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5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2012年7月19日至2023年10月31日未订立书面劳动合同二倍工资差额78000元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金78000元；三、被申请

人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日奖金 80000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日奖金 30000 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 1 日至 2024 年 3 月 1 日保密及竞业禁止协议赔偿金 32500 元；六、被申请人支付申请人 2021 整年奖金、其他费余款 13368.07 元；七、确认被申请人与申请人 2012 年 7 月 19 日至 2023 年 10 月 31 日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位 2019 年 8 月与申请人建立劳动关系，虽然双方没有签订劳动合同，但申请人请求的二倍工资差额已超过仲裁时效；二、申请人 2012 年 7 月 19 日入职广州市越秀区私房服舍百货店从事服装销售工作，只是因为该单位经营者与我单位法定代表人系同一人，故请申请人帮忙转发我单位的一些邮件，不代表申请人与我单位建立劳动关系，广州市越秀区私房服舍百货店 2015 年 9 月 23 日注销后，我单位法定代表人请申请人帮忙跟单，但不是全日制工作状态，双方 2019 年 8 月 1 日才正式建立劳动关系并缴纳社会保险费，故申请人主张 2019 年 8 月 1 日前未订立书面劳动合同的二倍工资没有事实和法律依据；三、因申请人多次在工作时间提前离开接送小孩，经我单位法定代表人提醒后拒不改正，故我单位法定代表人提出让申请人更改小孩课时或 2023 年 10 月底终止劳动关系，申请人选择后者，故并非我单位主动解除劳动关系；四、我单位没有和申请人约定过奖金，奖金是我单位根据经营状况决定是否发放的款项，2022

年和 2023 年我单位因受疫情影响严重亏损没有利润，故不发放该两年的奖金；五、申请人的第 5 项仲裁请求没有事实和法律依据，应予驳回；六、我单位与申请人结算相关款项时确实有 13368.07 元未支付，但申请人离职后我单位代扣代缴了申请人个人所得税 13225 元，我单位愿意将扣税后的余额 143.07 元支付给申请人；七、我单位只确认 2019 年 8 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日与申请人存在劳动关系。

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 2012 年 7 月 19 日入职被申请人，没有固定的工作和休息时间，约定每月通过微信或银行转账发放上月工资，入职时工资为 3000 元/月，离职前涨到 6500 元/月；其请求确认劳动关系的目的是补缴社保。被申请人主张：申请人 2012 年 7 月 19 日入职广州市越秀区私房服舍百货店从事服装销售工作，2019 年 8 月 1 日入职其单位任跟单员，约定每日工作 6.5 小时，每周工作 5 天。申、被双方均确认：申请人上班不需要考勤，被申请人自 2019 年 8 月至 2023 年 10 月为申请人缴纳社会保险费，双方于 2023 年 10 月 31 日解除劳动合同。申请人提供了 2012 年 7 月至 2016 年 2 月的 QQ 邮箱截图拟证明被申请人通过邮件安排其工作，被申请人对该证据的真实性予以确认，但表示 2012 年 7 月申请人是入职广州市越秀区私房服舍百货店工作，只是在叶瑞仪的身体不便时才让申请

人代为转发一些文件，广州市越秀区私房服舍百货店注销后，叶瑞仪让申请人帮忙做一些被申请人的跟单工作，但并非建立全日制劳动关系。申请人提供、经被申请人确认真实性的银行转账记录显示，叶瑞仪2016年12月2日向申请人转账32000元并附言“工资5-12月”，2017年4月24日向申请人转账16000元并附言“1-4月工资”，2018年4月13日向申请人转账6000元并附言“2月工资”，2018年8月27日向申请人转账18000元并附言“4-6月工资”，2018年9月10日向申请人转账16000元并附言“7-8月工资”，2018年10月26日向申请人转账6000元并附言“10月工资”，2018年12月13日向申请人转账6000元并附言“11月工资”，2019年2月4日向申请人转账6000元并附言“1月工资”，2019年5月9日向申请人转账6000元并附言“4月工资”。经查，广州市越秀区私房服舍百货店系2010年4月13日登记成立、2015年9月23日核准注销的个体工商户，经营者为叶瑞仪；被申请人于2000年11月21日登记成立。

本委认为，申请人请求确认劳动关系的目的是补缴社会保险费，即确认双方劳动关系的事实可能涉及国家社保基金和社会公共利益，故本委予以从严审查。本案申请人与被申请人对双方存在劳动关系并于2023年10月31日解除劳动合同的事实不持异议，且上述事实有微信聊天记录、银行转账记录、社会保险缴费明细等证据为证。虽然被申请人主张申请人2019年8月1日入职其单位，但本案证据表明被申请人的投资人叶瑞仪自2016年5月

起即向申请人计发工资，故本委确认申请人与被申请人自 2016 年 5 月至 2023 年 10 月 31 日存在劳动关系。申请人要求确认其与被申请人 2012 年 7 月 19 日至 2016 年 4 月存在劳动关系，事实依据不足，本委不予支持。

二、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。 经查，申、被双方没有订立书面劳动合同；申请人未曾就未订立书面劳动合同二倍工资差额问题向被申请人主张权利或向有关部门请求权利救济，申请人未曾因不可抗力或有其他正当理由不能及时就本案仲裁请求事项申请仲裁。因本委已确认申请人与被申请人自 2016 年 5 月至 2023 年 10 月 31 日存在劳动关系，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人要求被申请人支付其未订立书面劳动合同的二倍工资差额已超过仲裁时效，本委不予支持。

三、关于 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日的奖金问题。 申请人主张：双方口头约定过被申请人的营业额每年超过 100 万时就向其发放 8-10 万元的奖金，且被申请人向其发放过 2016 年的提成 2 万元、2017 年的提成 2 万元、2019 年累计下来的奖金 5 万元、2020 年奖金 7 万元、2021 年奖金 10 万元；根据双方的口头协议，被申请人欠发其 2022 年奖金 8 万元；被申请人欠发其 2023 年奖金 3 万元，其不清楚该 3 万元的计算依据。被申请人主张：双方没有就奖金进行过约定；其单位确实向申请

人发放过 2016 年的提成 2 万元、2017 年的提成 2 万元及 2021 年奖金 10 万元，但奖金是其单位根据经营状况决定是否发放，2022 年及 2023 年因疫情影响，其单位亏损严重没有利润，故没有发放 2022 年及 2023 年的奖金；其单位不欠发申请人奖金。申请人提供的银行转账记录显示 2022 年 5 月 17 日被申请人向其转账 50000 元并附言“差旅费”，申请人表示该 50000 元系 2019 年累计下来的奖金。**本委认为**，奖金系用人单位出于提升劳动者的工作业绩和忠诚度，基于劳动者全年的工作表现并结合自身经营状况，按照一定原则和标准自主向劳动者计发的奖励金，具有激励性质，是否发放属于用人单位经营自主权的管理范畴。本案申请人虽主张根据双方口头协议被申请人欠发其 2022 年奖金 8 万元，但并未举证证明该约定的存在，亦未对其主张的被申请人欠发其 2023 年奖金 3 万元、被申请人 2022 年 5 月 17 日向其支付的 50000 元“差旅费”系奖金以及被申请人向其发放 2020 年奖金 7 万元提供事实依据。被申请人虽向申请人发放过奖金，但并非按固定频率和数额计发，故该待遇不应认定为申请人的固定待遇，本委对申请人该项请求不予支持。

四、关于 2021 年奖金及其他款项余款问题。被申请人确认其单位欠发申请人 13368.07 元，但表示其单位在结算资产时为申请人代扣代缴了个人所得税 13225 元，故目前只剩余额 143.07 元待支付申请人。被申请人提供了《税收完税证明》和《个人所得税扣缴申报表》拟证明其单位上述主张。其中，《税收完税证

明》加盖印有“国家税务总局广州市海珠区税务局第一税务所征税专用章”字样的印章，显示“纳税人名称”为被申请人，“税种”为“个人所得税”，税款所属时期为2023年12月1日至2023年12月31日，实缴金额合计为13225元；《个人所得税扣缴申报表》加盖印有被申请人名称字样印章，显示税款所属期为2023年12月1日至2023年12月31日，扣缴义务人名称为被申请人，申请人名下2笔“所得项目”对应的“收入额”和“应补/退税额”分别为“一次性奖金”“130000.00”“12790.00”、“正常工资薪金”“74500.00”“435.00”。申请人对上述证据的真实性均不确认。本委认为，首先，被申请人在本案中主张其单位曾向申请人发放2021年奖金10万元、2022年及2023年没有发放奖金，现又在其单位提供的《个人所得税扣缴申报表》中列出申请人名下有130000元“一次性奖金”，自相矛盾。其次，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，被申请人应当对包括支付日期、支付周期、应发工资项目及数额、代扣、代缴、扣除项目和数额、银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容在内的工资支付台账承担举证责任。现被申请人未提供其单位在上述《个人所得税扣缴申报表》中所列申请人名下“所得项目”对应的工资支付台账，不足以证明13225元系被申请人应当依法为申请人代扣代缴的个人所得税。被申请人应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，其单位主张应当从欠发申请人的13368.07元中扣除13225

元本委不予采纳。由于被申请人确认其单位欠发申请人13368.07元，故本委对申请人该项请求予以支持。

五、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申、被双方均确认真实性的微信聊天记录显示，2023年10月，被申请人向申请人指出其每周一、五都要提前离岗去接小孩，并向申请人发消息：“你可以调整上课时间。你自己有工作”，2023年10月30日，被申请人向申请人发消息：“你考虑果果改课时。若每周这样是不可以的。公司有制度。你月底前回复吧。若不OK就工作到10月底，做好交接”，申请人回复：“明天早上可以回去交接”。申请人表示，因被申请人只给其一天时间，其来不及去调整小孩的课时故选择次日做交接。经查，申请人解除劳动合同前12个月的月均工资为6500元。**本委认为**，被申请人因申请人经常提前离岗接小孩的问题提出让申请人调整孩子的课时以便按时下班，申请人未予回应，后被申请人提出让申请人选择调整课时或者解除劳动合同，申请人选择解除劳动合同，上述情形应认定为系被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条的规定向申请人提出解除劳动合同并与申请人协商一致解除劳动合同。故申请人要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金，本委不予支持。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，被申请人应当支付申请人经济补偿。因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿性质，为减少当事人诉累，本委一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十

七条的规定,被申请人应当支付申请人解除劳动合同的经济补偿52000元(6500元/月×8个月)。

六、关于保密及竞业禁止协议赔偿金问题。 经查,申、被双方于2023年11月1日签订了《保密及竞业禁止协议》,载有申请人离职后的竞业限制条款,但未明确约定双方解除劳动合同后被申请人应当给予申请人竞业限制的经济补偿。本案无证据表明申请人离职后没有履行竞业限制义务,故参照《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)第三十六条的规定,被申请人应支付申请人2023年11月1日至2024年3月1日竞业限制的经济补偿7858.5元(6500元/月×30%×4.03个月)。申请人请求的超额部分,本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条,《广东省工资支付条例》第十六条,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)第三十六条,《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第一条的规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2016 年 5 月至 2023 年 10 月 31 日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年奖金及其他款项余款 13368.07 元；

三、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 52000 元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 11 月 1 日至 2024 年 3 月 1 日竞业限制的经济补偿 7858.5 元；

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

二〇二四年五月十四日

书 记 员 易恬宇