

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〕3134 号

申请人：樊晓楠，女，汉族，1985 年 1 月 8 日出生，住址：湖南省宁远县。

被申请人：广州辉腾服装服饰有限公司，住所：广州市海珠区红卫村大塘东胜街吉田 9 号二楼自编 185-A2001 房。

法定代表人：周辉。

委托代理人：陈小哲，女，广东壹号（佛山）律师事务所律师。

申请人樊晓楠与被申请人广州辉腾服装服饰有限公司关于确认劳动关系、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。申请人樊晓楠和被申请人的委托代理人陈小哲到庭参加诉讼。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 4 月 30 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 2 月 6 日至 2024 年 4 月 3 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 3

月6日至2024年2月6日未签订劳动合同的二倍工资差额102067元；三、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金27000元；四、被申请人支付申请人代通知金9000元；五、被申请人支付申请人2023年4月5日清明节的法定节假日加班费1241.38元；六、被申请人支付申请人2023年9月29日中秋节的法定节假日加班费1241.38元；七、被申请人支付申请人2023年10月2日至2023年10月3日国庆节的法定节假日加班费2482.76元；八、被申请人支付申请人2024年1月1日元旦的法定节假日加班费1474.13元；九、被申请人支付申请人2023年2月6日至2024年4月3日未休带薪年假的工资6206.89元。

被申请人辩称：一、2023年2月6日至2023年3月20日申请人与我单位不存在劳动关系。我单位成立于2023年3月21日，双方在2023年3月21日之前并没有建立劳动关系的合意，故申请人与我单位在2023年2月6日至2023年3月20日期间并不存在劳动关系。基于此，申请人主张2023年3月6日至2023年4月20日未签订劳动合同双倍工资差额没有事实依据。申请人于2024年4月30日提起仲裁，2023年4月20日至2023年4月30日未签订劳动合同双倍工资差额的请求已超过仲裁时效，应当驳回申请人该部分的请求。二、我单位从未作出过违法辞退申请人的行为，申请人是自行离职的。根据申请人的证据显示，因申请人与客户经理产生冲突，我单位为化

解矛盾才建议申请人休假或更换工作岗位，但申请人基于此向我单位提出离职并多次要求我单位招聘新的会计以便尽快解除双方的劳动关系，沟通过程中我单位还希望申请人可以继续工作一段时间至招聘到新员工入职为止，由此可知，申请人是主动向我单位提出离职的，现其主张我单位违法解除劳动关系，要求支付赔偿金系违背了诚实信用原则，无任何依据。另外，申请人离职前12个月的月平均工资为8505.58元。三、申请人主张法定节假日加班费及未休年休假工资无事实依据。我单位从未安排申请人加班，申请人也没有提交充分的证据证明其在法定节假日有出勤，申请人应当承担举证不能的不利后果。申请人于2023年3月21日入职，2024年3月20日才满一年，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年的年休假不足一天，我单位无需支付未休年休假工资。综上，申请人的仲裁请求不具备事实依据和法律依据，应当驳回申请人的全部仲裁请求。

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2月6日入职被申请人，任职内账会计，月工资为9000元，被申请人口头将其辞退，没有出具书面辞退通知，其最后工作日为2024年4月3日。申请人举证有银行转账记录、微信聊天记录，其中银行转账记录显示被申请人的法定代表人周辉自2023年3月

起每月中旬向申请人转账款项，微信聊天记录显示申请人与昵称为“周辉”（备注为辉腾周生）的聊天内容，包含有出货、报价，2024年3月底开始，“辉腾周生”与申请人多次进行工作交接事宜的沟通，申请人于2024年4月1日告知对方“老板，我最后工作到哪一天呢？辞退我是你提出来的，让我不上班你也说过了多次，虽你口头说会出一份辞退书面通知给我，一直未给”等，此后双方还有多次沟通工作交接的事宜，2024年4月2日“辉腾周生”回复有“不让你上班的原因你自己清楚的很”等内容，2024年4月3日申请人告知“辉腾周生”已完成工作交接，“辉腾周生”于2024年4月4日询问申请人“那你准备怎么弄。是转个岗位工作？还是离职”，申请人未有回复，“辉腾周生”于2024年4月6日告知申请人“你不回信息。又不来上班。这边只能默认你自动离职”，申请人当天回复“我们的劳动关系已解除”“周老板，在3月25日你已通知辞退我，不让我上班了”等内容，“辉腾周生”回复“我叫你不上班。没有说辞退你”等。被申请人对于申请人上述证据的真实性予以确认，但主张根据其单位的登记注册成立时间，其单位与申请人在2023年3月21日才建立劳动关系，根据申请人的证据显示，双方劳动关系系因申请人原因于2024年4月6日解除。另查，双方确认申请人已于2024年4月3日办理完工作交接手续。再查，被申请人的成立日期为2023年3月21日。本委认为，其一，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条，《中

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，根据注册成立日期，被申请人自2023年3月21日起才具备用人单位主体资格，故申请人主张自2023年2月起与被申请人建立劳动关系，本委不予采纳。其二，经查明可知，被申请人多次提出让申请人不用上班的意思表示，并安排申请人于2024年4月3日办理工作交接，而申请人亦已于当天完成，虽然被申请人解释称不让申请人上班只是希望申请人更换岗位或作其他安排，但从双方沟通内容来看，被申请人在2024年4月3日之前从未向申请人解释过该内容，在申请人提及被申请人已将其辞退、不让其上班时，被申请人亦未提出反驳或解释，申请人作为普通劳动者，在用人单位让其不用上班且办理工作交接时，将此理解为被申请人将其辞退，符合普通大众的一般认知及理解。申请人虽然在2024年4月6日提及过劳动关系解除的内容，但从前后文内容可知，申请人当时只系重申双方劳动关系此前已解除的事实，并非作出解除劳动关系的意思表示，遂本委对于被申请人关于双方劳动关系于2024年4月6日解除的主张不予采纳。综上，申请人与被申请人之间存在劳动关系项下的基本权利义务要素，彼此具有提供及占有劳动力，以及支付及领取劳动对价的客观事实，可证明双方存在劳动关系的客观要件，遂本委确认申请人与被申请人在2023年3月21日至2024年4月3日存在劳动关系。

二、关于法定节假日加班费问题。申请人主张其实行每周

6天、每天8小时的工作制，其系每周日休息，在职期间，其分别在2023年4月5日、2023年9月29日、2023年10月2日至2023年10月3日及2024年1月1日存在法定节假日加班，但被申请人未支付其加班工资。申请人举证有微信聊天记录、微信群聊天记录及考勤表，其中名为“辉腾生产部”的微信群，显示申请人在2023年4月5日发送内容为“31床32床33床34床35床36床37床贴纸已打”的信息；申请人与微信用户“辉腾周生”的聊天记录显示申请人于2023年10月11日发送内容为“9月29日中秋这一天两个电剪有请假，有扣这一天的工资，10月1日国庆休1天有算1天的工资”的信息；名为“报账群”的微信群显示申请人在2023年10月3日发送了表格截图及“龚某9.25-10.2报账826元”的内容，并@周辉；申请人与微信用户“辉腾周生”的聊天记录，显示申请人于2023年10月2日、2023年10月3日、2024年1月1日与对方沟通了报账、对账、采购的事宜；名为“Je**品牌谷其包工包料”的微信群，显示申请人于2024年1月1日发送了表格，并@相关人员提醒对方进行对账；考勤表显示有申请人2023年9月的考勤记录，其中备注正常上班的标记为“√”，申请人2023年9月全月均标注为“√”。被申请人对于前述证据的真实性均予以认可，但称其单位并没有安排申请人在法定节假日加班，申请人仅系在法定节假日主动向被申请人发送信息，此行为不代表申请人存在法定节假日加班事实。另查，申请人自认其每周

日休息，考勤表无法体现其休息情况，但工资会体现其加班情况，被申请人支付的2023年10月工资9274元，就包含有2023年10月15日一天周日加班的加班工资，其本人会主动要求被申请人支付加班工资。本委认为，申请人虽然举证有微信聊天记录、微信群聊天记录拟证明法定节假日加班事实的存在，但在交流软件或社交沟通方式多样的当下，人员之间联系的便捷度大大提升，员工在节假日对工作事宜的沟通亦不再受时间、地点的限制，所以员工在节假日进行工作沟通、交流的情况并不鲜见，故部分节假日的工作沟通，不必然就属于员工的加班时间。现申请人举证的聊天记录虽显示有部分节假日的沟通记录，但记录的内容较少，部分记录甚至显示当天只有一次发送记录，不能反映申请人当时身在何处、从事何事，不能证明申请人该些日期全天或长时间处于工作状态，故该些聊天记录不足以证明申请人主张的法定节假日加班事实。其次，考勤记录虽标注申请人2023年9月全月正常上班，但如申请人自认，考勤记录并不能体现其休息情况，甚至连其每月周日的例休亦标注为正常上班，故该考勤记录并不能真实反映申请人的出勤情况，在申请人没有其他证据予以佐证的情况下，该考勤表不能作为其存在法定节假日加班事实的认定依据。最后，申请人自述其会主动要求被申请人支付加班工资，而申请人在职期间确有领取过加班工资，即申请人清楚知悉其加班时间及其因加班可获得的权益，若申请人存在法定节假日加班事实，其必然会

向被申请人主张加班工资的权益，但现有查明情况及证据无法体现申请人在职期间有就加班时间或加班工资事宜向被申请人提出过主张，由此表明申请人自知其不符合或不满足应得法定节假日加班工资的条件、情形。综合上述理由，本委对申请人要求被申请人支付其法定节假日加班工资的请求不予支持。

三、关于二倍工资差额问题。经查，被申请人没有与申请人签订书面劳动合同或其他协议；被申请人已支付申请人2023年4月至2023年9月工资为9000元/月、2023年10月工资9274元、2023年11月至2024年1月工资为9000元/月、2024年2月工资为2793元、2024年3月和2024年4月工资合计9529元。本委认为，第一，本委已在上文论述中认定申请人与被申请人劳动关系建立时间为2023年3月21日，故申请人要求被申请人支付其2023年3月6日至2023年3月20日未签订劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。第二，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人与申请人建立劳动关系后享有一个月劳动合同签订协商期，在此一个半月内，被申请人未与申请人签订书面劳动合同并不违法，结合被申请人与申请人建立劳动关系的时间，申请人要求被申请人支付其2023年3月21日至2023年4月20日未签订劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。第三，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第

二十七条之规定，结合申请人申请本案仲裁的时间，申请人要求被申请人支付其2023年4月30日及之前未签订书面劳动合同二倍工资差额请求，已超过一年仲裁时效，故本委对申请人要求被申请人支付其2023年4月21日至2023年4月30日未签订劳动合同二倍工资差额请求不予支持。最后，被申请人未与申请人签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年5月1日至2024年2月6日未签订书面劳动合同二倍工资的差额81851.86元（9000元×5个月+9274元+9000元×3个月+2793元÷29天×6天）。

四、关于赔偿金问题。本委认为，如前所述，本案系被申请人行使解除权而解除双方之间的劳动关系，被申请人未有证据证明其单位的解除决定符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，故被申请人的解除决定缺乏合理性、合法性，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金25437.02元〔（9000元×6个月+9274元+9000元×3个月+2793元+9529元）÷12.1个月×1.5个月×2倍〕。

五、关于代通知金问题。申请人主张被申请人未提前一个月通知其解除劳动关系，应当向其支付代通知金。本委认为，如上文所述，被申请人系违法解除与申请人之间的劳动关系，双方的解除因由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十

条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求缺乏依据，本委不予支持。

六、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，被申请人没有安排其休年休假。被申请人则主张申请人年休假天数应依法计算，结合申请人的离职时间，申请人不享有带薪年假。另查，申请人自认其入职被申请人前上一份工作的离职时间为 2022 年 10 月。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，职工享受带薪年假的前提条件为连续工作满 12 个月以上。本案，申请人入职被申请人前存在工作年限中断的情形，结合双方建立劳动关系时间，至 2024 年 3 月 20 日申请人才工作满 12 个月以上，自 2024 年 3 月 21 日起，申请人才享受带薪年假，故申请人主张 2023 年未休年休假工资的请求，缺乏依据，本委不予采纳。根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，经折算，申请人 2024 年享受的年休假为 0 天（ $14 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足整部分不予计算），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，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、第十条、第三十九条、第四十条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十

七条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、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)》第四十二条、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3月21日至2024年4月3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2023年5月1日至2024年2月6日未签订书面劳动合同二倍工资的差额81851.86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关系的赔偿金25437.02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

二〇二四年六月二十五日

书 记 员 余育霖