

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〔2023〕5100号

申请人：李永裕，男，汉族，1994年9月25日出生，住址：广东省阳山县。

委托代理人：吴威君，男，广东壹号律师事务所律师。

委托代理人：周依恒，女，广东壹号律师事务所律师。

被申请人：广州钰润纺织品有限公司，住所：广州市海珠区南洲路宝兴街88号202房北门A035房。

法定代表人：庄克榜，该单位总经理。

委托代理人：姚晓扬，男，广东圣和胜律师事务所律师。

申请人李永裕与被申请人广州钰润纺织品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。申请人李永裕及其委托代理人吴威君和被申请人的委托代理人姚晓扬到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月16日向本委申请仲裁，于2023年11月7日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

确认申请人与被申请人2023年2月16日至2023年10月11日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人未提前30天书面通知单方解除劳动关系代通知金7300元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的经济赔偿金14600元；四、被申请人支付申请人法定节假日加班工资4027.56元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的仲裁请求，理由如下：一、申请人于2023年5月2日向我单位申请离职，由于工作交接及招聘新员工等原因，双方同意待我单位招聘到新员工后，申请人才离职。2023年9月我单位终于招聘到新员工，所以我单位同意申请人于10月11日离职并结清工资。因申请人为主动申请离职，故我单位依法无需支付代通知金及经济赔偿金。二、根据合同约定申请人的基本工资为2500元/月，该标准为计算加班工资的基数，我单位已足额支付申请人加班工资。三、劳动合同期限是因为我单位员工在电脑输入中出现笔误，根据合同中的落款时间可以看出合同的签订时间为2023年3月1日，故我单位不存在不签劳动合同需要支付双倍工资的事实。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2023年2月16日入职被申请人处任仓库内勤，主要负责仓库日常管理工作，双方有签订劳动合同，合同约定申请人每天工作时间为10时至20时，正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数）为2500

元/月，另有加班工资及社保补贴 4500 元/月，申请人最后工作至 2023 年 10 月 11 日并离职，申请人 2023 年 3 月至 2023 年 9 月工资发放情况依次为：7620 元、7580 元、7580 元、7520 元、7600 元、7600 元、7600 元。以上事实有《合同书》、转账记录、考勤记录为证，其中《合同书》显示被申请人和申请人分别作为甲、乙方签订该合同，并就合同期限、工作时间和休息休假、劳动报酬等条款达成协议；转账记录显示被申请人逐月向申请人转账的记录；考勤记录显示申请人 2023 年 2 月至 2023 年 10 月的上、下班打卡情况。本委认为，申、被双方对劳动关系的起止时间不持异议，故结合双方诉辩意见以及本委查明之事实和证据，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 16 日起至 2023 年 10 月 11 日止存在劳动关系。

二、关于法定节假日加班工资问题。申、被双方均确认申请人 2023 年 4 月 5 日、2023 年 6 月 22 日、2023 年 10 月 2 日至 3 日有上班。申请人主张被申请人未支付上述期间的法定节假日加班工资，被申请人主张其单位已按照 2500 元/月的加班工资基数核发申请人上述期间的加班工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人上述期间的加班工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果。另，双方签订的《合同书》中明确约定了加班工资的计算基数为 2500

元/月，该计算基数不低于广州市最低工资标准，应以该标准作为加班工资基数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条的规定，被申请人应支付申请人法定节假日加班工资 1379.31 元（2500 元 ÷ 21.75 天 × 4 天 × 300%）。

三、关于代通知金和赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2023 年 10 月 11 日口头通知将其辞退，且未提前 30 天通知，故要求被申请人向其支付违法解除劳动关系的赔偿金和代通知金。被申请人对此不予认可，主张申请人为主动离职，申请人曾于 2023 年 5 月 2 日向其单位提出离职，经双方协商，申请人同意工作至其单位招聘到新员工为止，其单位已于 2023 年 9 月招聘到新员工，故其单位于 2023 年 10 月 11 日同意了申请人此前提出的离职。被申请人向本委提供了微信聊天记录和《情况说明》拟证明其单位上述主张，其中微信聊天记录显示申请人于 2023 年 5 月 2 日告知被申请人“老板，我做完这个月就不来了”；《情况说明》显示申请人于 2023 年 5 月 2 日向被申请人申请离职，由于工作交接及需要招聘适合员工的原因，双方同意待被申请人招聘到新员工后再离职，至 2023 年 9 月，被申请人招聘到新员工，故同意申请人离职并结清了全部工资，落款处盖有被申请人名称字样的印章，落款日期为 2023 年 12 月 11 日。申请人对微信聊天记录予以确认，对《情况说明》不予确认，表示被申请人上述主张并不属实，其实际上系经被申请人挽留才继续留在被申请人处工作。本委认为，首先，被申请人

主张其单位与申请人协商一致待其单位招聘到新员工后申请人方再离职，但申请人对此并不认可，且《情况说明》也为被申请人单方制作，没有申请人的签名确认，落款日期亦在申请人离职两个月后，不能客观反映案件事实，故仅凭该《情况说明》并不足以证明被申请人上述主张。其次，综合本委上述查明之事实和证据，虽然申请人于2023年5月2日提出了辞职申请，但辞职预告期限届满后，申请人继续为被申请人提供劳动，被申请人亦正常支付劳动报酬，双方并未实际解除劳动关系，劳动关系依然存续，现被申请人在事隔数月后又以其单位同意申请人于2023年5月2日提出的辞职申请为由解除双方劳动关系，被申请人作出该解除决定于法于理不合，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金，经计算，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金14600元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。另，申、被双方解除劳动合同的情形不符合《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代通知金的请求，于法无据，本委不予支持。

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，

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 16 日起至 2023 年 10 月 11 日止存在劳动关系；

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法定节假日加班工资 1379.31 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赔偿金 14600 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 李 文 舒

二〇二三年十二月二十二日

书 记 员 张 秀 玲