

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〕3758号

申请人：孙丹丹，女，汉族，1989年11月9日出生，住址：广州市从化区。

委托代理人：刘坤桥，女，北京冠领（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州瑒燊投资有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1601-1603号之三十自编第三层301房。

法定代表人：郭野。

委托代理人：王育民，男，北京天达共和（广州）律师事务所律师。

委托代理人：张莹，女，北京天达共和（广州）律师事务所实习人员。

申请人孙丹丹与被申请人广州瑒燊投资有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人刘坤桥和被申请人委托代理人王育民、张莹到庭参加诉讼。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6月5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于2023年5月15日至2024年5月23日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金105000元；三、被申请人支付申请人2024年5月1日至2024年5月23日工资35000元；四、被申请人支付申请人2023年5月15日至2024年5月23日休息日加班工资177011.49元；五、被申请人支付申请人2023年5月15日至2024年5月23日未休年休假工资48275.86元。

被申请人辩称：一、申请人因不同意工作位置调整而主动离职，双方劳动关系于2024年5月23日解除。二、我单位每月25日前发放上个月工资，申请人2024年4月工资已于2024年5月23日发放，2024年5月工资已于2024年6月12日发放，不存在拖欠情形。三、申请人作为副总经理，属于高级管理人员，其岗位性质决定工作时间具有弹性及灵活的特点，《劳动合同》约定加班需经批准及相关领导和部门确认，但申请人并未提供证据对此予以证明。申请人每月基本工资为2500元，其实际工资远高于《劳动合同》约定，且其中已包含加班工资。申请人并未对每月工资数额提出异议，应视为双方以实际履行的行为对每月工资进行约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间工资及加班时间的加班工资。四、申请人于《被迫解除劳动合同通知书》所称事项不成立，我单位无需支付解除劳动

合同经济补偿或赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2023年5月15日入职被申请人处任副总经理，在职期间双方订立了书面劳动合同，每月工资通过银行转账方式发放，申请人于2024年5月23日离职。经查，申请人提供的《劳动合同》载明合同当事人为“孙丹丹”和“广州珺燊教育投资有限公司”；银行交易流水载明被申请人按月向申请人转账款项，交易摘要为“代发工资”。本委认为，鉴于双方当事人对彼此存在劳动关系的事实不持异议，且本案查明的证据亦可证明申、被双方已通过书面载体明确建立劳动关系的主观合意，以及双方享有及履行劳动关系项下的基本权利义务，据此，本委认定申请人与被申请人之间劳动关系的存在具有客观事实，并据此确认双方于2023年5月15日至2024年5月23日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人于庭审中撤销该项仲裁请求。本委认为，因申请人当庭撤销该项仲裁请求，此属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间实行标准工时工作制，但每周工作6天，被申请人并无向其支付休息日加班工资。经查，双方订立的《劳动合同》并无关于工作时间

的约定。被申请人辩称申请人系单位高级管理人员，符合实行不定时工作制的规定，其岗位性质决定工作时间具有灵活性，申请人在职期间并未对工资数额提出异议。另查，申请人在职期间享有获取工资条的权利。本委认为，其一，申请人与被申请人订立的《劳动合同》并无明确约定实行标准工时制度，故申请人主张的工时制度缺乏依据，本委对此不予认可。根据庭审查明的事实可知，申请人在职期间实际执行有别于标准工时制度，即每周工作6天的工时制度，遂双方关于工时制度的约定应以实际践行的工时制度模式为准，本委认为申请人实际执行的工时制度不违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条之强制性规定。其二，本案未有任何证据显示申请人曾就上述工时制度向被申请人提出异议，故从其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其三，申请人在职期间享有领取工资条的权利，即其对每月工资具体明细及对应数额的知情权并未受到限制或剥夺，并不存在不清楚工资构成的可能。但申请人未举证证明曾对每月领取的工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋

予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其四，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不合日常生活经验法则，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。因申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。综上，申请人主张的加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限超过10年，在职期间未休带薪年假。申请人对此提供《广东省社会保险个人参保证明》及《深圳市社保参保证明》予以证明。其中《广东省社会保险个人参保证明》载明其2020年2月至2024年5月期间均有缴纳社会保险费，实际缴费62个月；《深

圳市社保参保证明》显示其实际缴费 78 个月，其中 2022 年 6 月至 2024 年 5 月无缴费单位及缴费基数、档次的内容，备注栏载明“空行为断缴”。被申请人对此不予确认，主张申请人累计工作年限并未满 10 年，且申请人分别于 2024 年 2 月 8 日、2024 年 2 月 9 日、2024 年 3 月 12 日和 2024 年 3 月 23 日共休 4 天带薪年假。被申请人对此提供考勤记录予以证明。其中考勤记录显示 2024 年 2 月 10 日至 2024 年 2 月 17 日、2024 年 2 月 25 日“休息”；2024 年 3 月 12 日上班、2024 年 3 月 23 日“休息并打卡”。申请人庭后对该证据表示不予认可，主张其并未休过带薪年假，被申请人提供的考勤记录并非真实；申请人另主张《深圳市社保参保证明》与《广东省社会保险个人参保证明》的缴费月份并无重合。经查，申请人提供的打卡记录显示其于 2024 年 2 月 26 日至 2024 年 3 月 3 日期间迟到 3 次，早退 1 次，旷工 1 天；被申请人提供的考勤记录显示申请人于 2024 年 2 月 26 日至 2024 年 3 月 3 日期间仅在 2024 年 3 月 1 日上班迟到。另查，申请人离职前月平均工资为 30659.54 元。本委认为，首先，申请人提供的《深圳市社保参保证明》载明 2022 年 6 月至 2024 年 5 月无缴费单位及缴费基数、档次的内容，且备注栏载明“空行为断缴”，故本委认为该参保证明所显示的实际缴费 78 个月并不包括上述期间。结合申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》载明实际缴费 62 个月，故本委认为其累计缴费月数为 140 个月（78 个月+62 个月），即已超过 10 年。

其次，鉴于申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》载明其存在连续缴纳 12 个月社会保险费之情形，被申请人亦无举证证明申请人存在工作年限中断的事实，故本委认为申请人入职被申请人后即享有每年 10 天的带薪年休假资格。再次，由于申请人对被申请人提供的考勤记录不予确认，且被申请人提供的考勤记录与申请人提供的打卡记录存在矛盾，本委认为因被申请人对申请人的实际出勤情况负有首要举证责任，故其应对自身提供证据的真实性及有效性承担举证证明义务。现因被申请人未能提供证据对其举证的考勤记录存在的疑点进行说明及排除矛盾之处，遂本委对该考勤记录不予采纳，据此认定申请人不存在已休带薪年休假的事实。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条之规定，申请人于 2023 年 5 月 15 日至 2023 年 12 月 31 日期间享有 6 天带薪年休假（ $231 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，取整）、于 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 23 日期间享有带薪年休假 3 天（ $144 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，取整）。是故，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 15 日至 2024 年 5 月 23 日期间未休年休假工资 18550.31 元 [$30659.54 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (6 \text{ 天} + 3 \text{ 天}) \times (300\% - 100\%)$]。

五、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2024 年 5 月 20 日关闭其数据及管理系统权限，且安排多位员工在其办公室进行围堵及质问，强行要求其搬离独立办公室，对其尊严进行

贬损，故其于2024年5月23日发出被迫解除通知。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同通知书》载明的解除原因包括“拖欠本人工资：4月1日-30日、5月1日至今”“让本人做公司法人、股东，却未尽到相关责任或支付相关报酬”“强迫工作日和休息日加班而不支付加班费”“未与本人协商一致，未能按照劳动合同提供劳动条件”。被申请人对此辩称，因经济效益不佳，为提高场地利用率和管理效率，故单位决定将办公室用作会议室或培训室，但申请人拒绝服从调整工位的安排，企图发表攻击、损害公司利益的言论，单位因此关闭其相关系统权限，该系统仅系申请人获取数据的渠道之一，且申请人登录该系统次数很少，关闭该系统权限对申请人的工作未造成影响。另查，申请人在职期间每月工资发放日期于次月10日左右；被申请人于2024年5月23日向申请人支付2024年4月工资。本委认为，双方劳动关系的解除系因申请人主动行使解除权而实现，故本案争议焦点在于判定申请人主张的解除事由系否符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。结合庭审查明的事实，本委分析如下：其一，本案现有证据未能证明被申请人存在强迫申请人于法定工作时间外提供劳动的事实，且结合申请人在职期间并未对工时制度向被申请人提出异议的行为，应推定其执行的工时制度系经双方协商一致而达成的合意，加之如前认定的事实，本委已认定被申请人无需承担向申请人支付加班工资的义务，故申请人主张被申请人强迫加

班及未支付加班工资缺乏依据，本委不予采纳。其二，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条赋予劳动者在用人单位未及时足额支付劳动报酬的情况下可行使解除劳动合同的权利。该法律虽同时规定劳动者因此解除劳动关系可获取经济补偿，但任何法律条文均系通过书面表述的方式而对相关权利义务及责任后果进行规定，而在确定当事人具体法律责任及权利义务时，并不能仅限于对法律条文的文义表述理解，应同时结合立法精神、法律原则及部门法的总体逻辑结构和内容进行综合判断，否则将对法律规定的理解产生偏颇，亦对当事人的合法权利的维护造成不公。如若无视用人单位未及时发放工资的原因，当用人单位出现未及时支付工资的情形，而一概支持劳动者经济补偿的请求，明显系对劳动法律保护力度及法律公平原则的错误把握和理解，过犹不及的做法势必导致劳动者过分维权而分毫必争，用人单位所应承担的责任也将由点及面而无限扩大，和谐劳动关系必受影响，法律兼顾劳动者及用人单位合法权益的目的及公平合理原则也将丧失殆尽。本案查明的事实可知，申请人在职期间其每月领取工资的时间并非固定，发放时间虽在10日左右，但亦体现具有不完全固定性，申请人并未对工资支付时间的不确定提出过异议，即表明其对工资支付时间的非规律特征予以接受。因此，在未有充分证据证明被申请人迟延支付工资的行为对申请人的工作和生活确实造成明显的不利影响的情况下，结合工资支付时间未超出一个月工资支付周期，

申请人因此主张离职并要求经济补偿依据并不充分及合理。其三，被申请人系否安排申请人担任法定代表人或股东，以及有无履行相关责任或支付相关报酬，此并不属于劳动法律法规规定的可据此解除劳动关系，且要求用人单位支付解除劳动关系经济补偿的法定事由。因此，申请人以此为由提出离职并要求经济补偿于法无据，本委不予采纳。其四，申请人在本案中并无举证证明被申请人关闭其相关系统权限对其工作的开展及运作具有明显且严重的阻碍，即无法证实系统权限的关闭对申请人正常履行劳动义务，行使工作职权产生障碍，故缺乏依据认定被申请人该行为系未按约定提供劳动条件的情形。至于被申请人要求申请人办理独立办公室，此在客观上属于用人单位内部管理权的体现，亦系其根据生产经营需要而对自身所有或租赁的办公场所进行场地分配及利用的权限。认定办公场所的提供有无满足提供劳动条件的范畴，应以办公场所的提供或取消系否对劳动者的正常履职造成困难或被动为必要条件，如若被申请人将申请人工作场地由独立办公室调整至集体办公室并未影响工作的正常开展，申请人则不存在拒绝或不配合的合理正当理由，否则，系对被申请人正当行使用工管理权的侵犯及剥夺。综上，本委认为申请人据以解除劳动关系的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年5月15日至2024年5月23日期间存在劳动关系；

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15日至2024年5月23日期间未休年休假工资18550.31元；

三、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 郑泽民

二〇二四年八月二日

书 记 员 张雅淇