

# 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〕2960号

申请人：叶奕诗，女，汉族，1993年7月14日出生，住址：广东省云浮市云安区。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州辉腾电器有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南855号516室。

法定代表人：陈永辉，该单位总经理。

委托代理人：方水婷，女，该单位员工。

申请人叶奕诗与被申请人广州辉腾电器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。申请人叶奕诗及其委托代理人陈玉玲到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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22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2023年3月31日至2024年

2月29日未签订书面劳动合同的双倍工资55000元；二、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年3月6日工资差额7656.61元；三、被申请人支付申请人2023年3月1日至2024年3月6日未休年休假工资2528.74元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金22092元；五、确认申请人与被申请人2023年3月1日至2024年3月6日存在劳动关系。

被申请人没有向本委提供书面答辩意见。

### 本委查明事实及认定情况

申请人此前曾就其与被申请人之间关于解除劳动关系等争议申请劳动仲裁（立案号为穗海劳人仲案字〔2024〕2337号，以下简称“前案”），申请人在前案中请求未签订劳动合同的双倍工资差额、工资差额、违法解除劳动合同的赔偿金、确认劳动关系存续期间，前案审理期间，申请人以其需要增加、变更仲裁请求为由申请撤回前案仲裁申请，并另行申请仲裁，即本案。前案查明事实如下：申、被双方确认，申请人于2022年3月31日入职、于2024年3月6日离职，每周上班6天，自2022年5月起工资调整为5500元/月，被申请人向申请人发放2024年1月至3月每月工资依次为1756.41元、1752.76元、428.56元，合计3937.73元，上述工资已扣除2024年1月至3月社保个人费用547.24元/月；被申请人于2023年12月28日在微信群发送《春节放假通知（一）》，通知全体员工春节提前放假，其中首批员工

放假时间为 2024 年 1 月 2 日至 2024 年 2 月 29 日（放假期间薪资根据广州最低标准核算），申请人在首批员工名单；2024 年 3 月 6 日被申请人向申请人发出《辞退通知书》，以申请人工作中存在严重失职行为、导致公司遭受重大经济损失为由对申请人作出辞退处理等，该通知书指出申请人的失职行为具体表现为申请人在其负责的订单材料汇总中，工作失误，将 874 米的排水管错填为 74 米，给公司造成直接经济损失 14400 元。

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人在前案中主张其 2022 年 3 月 31 日入职的企业为被申请人，在本案中主张其 2022 年 3 月 31 日入职的企业为广州市伟宏电器有限公司（以下简称“伟宏公司”）；被申请人在前案中则提供了劳动合同拟证明申请人入职的企业为伟宏公司、并与之建立劳动关系。该劳动合同显示签订合同的甲乙双方分别为伟宏公司与申请人，合同期限自 2022 年 3 月 31 日起至 2025 年 3 月 30 日止，申请人签订该合同的日期为 2022 年 3 月 31 日。申请人在前案中未对上述劳动合同发表质证意见。本案中，申请人确认被申请人在前案中所提供的劳动合同系其签订，但表示其签名时该合同当中划线部分的填写内容均为空白（包括合同期限的填写时间），被申请人与伟宏公司使用同一办公场所、同一批管理人员，其工作内容亦涉及两家企业，实际上两家企业存在混同用工的行为，其并不清楚自己当时入职的系哪一家企业，只知道已与伟宏公司签订了劳动合同。申请人依据被申请人自 2023 年 3 月起为其缴纳社保该一行

为，主张其劳动关系自 2023 年 3 月 1 日起转至被申请人处。另查，根据广东省社会保险个人参保证明反映，2022 年 5 月至 2023 年 2 月由广州德益制冷设备有限公司为申请人缴纳社会保险，2023 年 3 月起由被申请人为申请人缴纳社会保险；根据银行交易明细清单显示，2022 年 7 月前申请人的工资由伟宏公司通过公司账户发放，自 2022 年 7 月起申请人的工资由被申请人通过公司账户发放；根据 2023 年 3 月至 2024 年 2 月收入纳税明细显示，该期间为申请人申报工资薪金所得税的企业为被申请人；根据企业信用信息公示报告反映，伟宏公司工商登记住所与被申请人工商登记住所一致，伟宏公司已于 2024 年 2 月 22 日经工商行政管理部门核准注销。本委认为，依据两案查明之事实及证据表明，被申请人与案外企业存在混同用工行为，申请人请求确认与被申请人劳动关系存续期间，并未超出被申请人向申请人履行发放工资、缴纳社保、申报个税、发出《辞退通知书》等用工管理行为的期间，故申请人请求确认其与被申请人在 2023 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 6 日存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于双倍工资问题。申请人在向被申请人及案外企业提供同一劳动期间，已订立书面劳动合同，申请人在签订该劳动合同时合同是否存在留白条款，并不能否定申请人已订立劳动合同的事实，申请人作为完全民事行为能力人，在明知合同条款未填写完全的情况下，依然选择签订该劳动合同，可视为申请人对合同有关留白条款的概括性授权，同意由合同相对人

填写，不影响该劳动合同表现内容之法律效力，申请人亦无对择一混同用工企业作为劳动合同签订主体提出异议，因此，申请人请求未签订书面劳动合同的双倍工资，本委不予支持。

三、关于工资差额问题。经查，被申请人作为申请人缴纳社保至2024年3月。申请人确认2024年1月、2月放假，2024年3月1日复工后至2024年3月6日离职，期间其出勤4.5天。申请人表示在前案查明事实中，其对2024年2月、3月每月扣缴社保个人费用的数额547.24元/月表述有误，应纠正为542.64元/月。申请人提供的广东省社会保险个人缴费证明及个人医疗保险缴费历史汇总表反映，申请人2024年2月、3月养老保险、失业保险、医疗保险三险种的个人费用合计均是547.24元/月（422.72元+4.6元+119.92元）。本委认为，被申请人已于放假前发放通知，明确告知员工放假期间待遇按广州市最低工资标准结算，无证据显示申请人对此提出异议，可视为申请人以缄默的方式同意并接受该放假安排及待遇的结算方式，申请人事后反悔并要求被申请人按原工资标准结算2024年1月2日至2024年2月29日放假期间待遇，违反意思自治原则，本委不予采纳，而2024年1月1日为放假前的法定带薪休假日以及2024年3月1日复工后的出勤日，则按原工资待遇标准结算。另，申请人在前案中关于社会保险个人费用之陈述，与广东省社会保险个人缴费证明及个人医疗保险缴费历史汇总表反映的个人费用一致，故申请人本案要求将2024年2月、3

月扣除社保个人费用标准纠正为 542.64 元/月，本委不予采纳。结合申请人执行的工时制度及 3 月出勤情况，经计算，申请人 2024 年 1 月至 3 月应发工资合计 5511.06 元【 $2300 \text{ 元/月} \times 2 \text{ 个月} - 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} + 5500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (1 \text{ 天} + 4.5 \text{ 天})$ 】，现被申请人已支付申请人上述月份工资合计 5579.45 元（ $3937.73 \text{ 元} + 547.24 \text{ 元/月} \times 3 \text{ 个月}$ ），该金额并不少于上述应发工资计算结果，故被申请人不存在未足额支付申请人上述期间工资的情形，因此，申请人请求 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 6 日工资差额，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人确认因其填错单导致少收客户货款 14400 元，但主张已向客户追回其中 5100 元，余下款项客户亦承诺年后补齐，被申请人并不存在经济损失，被申请人以此事件对其作出解除，应属违法。申请人向本委举证微信聊天记录及支付宝扫码收款记账予以证明上述主张。其中，微信聊天记录显示申请人向“朱经理”汇报“之前少收水管费用合计：14400 元，这次补 5100 元，年后补齐后面的”，“朱经理”回复“好的”；支付宝扫码收款记账显示回款日期为 2024 年 2 月 2 日，金额“5100”，该笔记账所涉订单号内容为“93037+93041+94871 材料费，补之前少收了 800 米 PVC 排水管费用， $800 \times 18 = 14400$ ，年前先补 5100，余下年后补齐（美的批发应收）”。另，申请人提供的银行交易明细表反映，申请人 2023 年 3 月至 2023 年 12 月每月实发工资依次为：4808 元、

4739.88 元、4837 元、5431 元、4515 元、4959.2 元、4867 元、4821 元、4867 元、4104 元，合计 47949.08 元。申请人社保个人费用 2023 年 3 月至 2023 年 6 月为 485.12 元/月，2023 年 7 月至 2023 年 12 月为 540.8 元/月。本委认为，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，因用人单位作出的解除劳动合同决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案申、被双方劳动关系的解除因被申请人主动行使解除权而实现，对此，被申请人负有举证责任，现被申请人未充分有效举证证明申请人填错单的行为以及造成的后果达到严重失职、致公司遭受重大经济损失的程度，故被申请人依据该一事由解除与申请人的劳动关系并不充分，属违法解除情形，因此，申请人请求赔偿金，本委予以支持。经计算，申请人 2023 年 3 月至 2024 年 2 月应发工资合计 57813.48 元【47949.08 元+485.12 元/月×4 个月+540.8 元/月×6 个月+2300 元/月×2 个月-2300 元÷21.75 天×1 天+5500 元÷（21.75 天+4 天×200%）×1 天】。综上，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合同的赔偿金 19271.16 元（57813.48 元÷12 个月×2 个月×2 倍）。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应享受年休假天数为 5 天，其未休过年休假。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十二条的规定，

至 2023 年 3 月 30 日申请人在被申请人处连续工作满 12 个月，2023 年按剩余日历天数折算（2023 年 3 月 31 日至 2023 年 12 月 31 日），申请人 2023 年应休年休假天数为 3 天（ $276 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 天的部分不予计算）；2024 年按已工作时间折算（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 6 日），申请人 2024 年不享有应休年休假天数（ $66 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 天的部分不予计算）。又被申请人并无提供证据反驳申请人关于未休年休假的主张，故被申请人应支付申请人 2023 年应休未休年休假工资 971.66 元【 $57813.48 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ 】。申请人请求 2024 年未休年休假工资，本委则不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、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）》（法释[2020]26号）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 1 日至 2024 年 3 月 6 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

请人违法解除劳动合同的赔偿金 19271.16 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 2023 年应休未休年休假工资 971.66 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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年六月二十日

书 记 员 张秀玲