

# 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〔2022〕226号

申请人：杜厚朋，男，汉族，1978年11月5日出生，住址：武汉市黄陂区。

被申请人：广州市大皇蜂不锈钢制品有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号自编7栋205室。

法定代表人：梁锦容，该单位经理。

委托代理人：陆炯敏，男，广东诺臣律师事务所律师。

申请人杜厚朋与被申请人广州市大皇蜂不锈钢制品有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杜厚朋和被申请人的委托代理人陆炯敏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年12月14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解除劳动关系补偿金6000元；二、被申请人支付申请人2021年8月16日至2021年11月12日工作日延时加班工资8800元；三、被申请人支付申请人2021

年9月21日和2021年10月3日法定节假日加班工资2400元；四、被申请人支付申请人2021年10月4日至7日加班工资3200元；五、被申请人支付申请人2021年11月1日至11月12日工资4800元；六、被申请人支付申请人2021年8月16日至2021年11月12日未签订劳动合同二倍工资36000元。

被申请人辩称：申请人在我单位工作的期间为2021年8月16日至2021年11月20日，双方依法签订劳动合同，约定工作内容为工程部项目经理，基本工资为6000元，另加绩效工资，双方同意按照基本工资作为核发加班工资和经济补偿金的基数。一、申请人单方自愿申请离职，向我单位提交离职申请书并填写离职申请表，我单位无需向其支付经济补偿金。即使需要支付补偿金，亦应按照约定的基本工资计发半个月工资3000元。二、申请人的工作内容系跟进装修或工程项目，自2021年8月22日起，其出差重庆负责具体项目。申请人的绩效工资来源于跟进的具体项目，其主张的加班即使存在，亦系为获取绩效工资的自愿行为，并非我单位安排。根据双方签订的劳动合同约定，加班需提前书面申请并经审批，未经审批的，我单位不予认可。同时，员工手册对加班亦作出明确规定，该员工手册已向申请人送达，合法有效。申请人外勤打卡记录时间由其自主决定，并非我单位可以控制，具有随意操作性，不能证明其实际出勤时间。三、申请人在离职后因未能证明加班事实而与我单位进行协商，故我单位暂未发放部分工资。由于申请人

未完成项目跟进，不存在绩效部分，故其 2021 年 11 月工资为 2400 元。四、我单位已与申请人签订书面劳动合同，不存在二倍工资问题。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张入职时签订了试用期合同，但被申请人并无签字盖章。经查，申请人提供的《劳动合同》乙方落款处载有其本人的签名字样。被申请人则主张双方已签订劳动合同，并提供盖有单位公章及具有申请人签名字样的《劳动合同》予以证明。申请人对此不予确认，主张在职期间被申请人向其提供的《劳动合同》并无加盖单位公章，且被申请人提供的证据并无单位相关人员的签名。本委认为，首先，依查明的证据显示，被申请人提供的《劳动合同》盖有单位公章及载有申请人的签名字样，即该证据证明双方已存在签订劳动合同的事实。本案中，申请人虽主张其持有的《劳动合同》并无加盖单位公章及具有单位相关人员的签名，但被申请人提供的另一劳动合同文本已加盖了单位的公章，此证据可证明被申请人履行了与申请人订立书面劳动合同的法定义务。劳动合同虽为涉及人身关系的特殊协议，但其在本质上依然属于民事协议的范畴，根据签订协议的常识性行为判断，协议的签字和盖章系在双方对当中内容条款达成一致意见后才实施的最后行为，而签字和盖章亦不可能同时进行，总有先后顺序，故

申请人以自身持有的尚未加盖被申请人公章的协议，作为否定被申请人提供的已加盖单位公章的劳动合同效力，明显缺乏法律依据。其次，申请人虽主张被申请人提供的劳动合同未载有单位其他人员的签名，但根据《中华人民共和国合同法》第十六条之规定，劳动合同的生效以用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章为要件，并不以单位其他人员的签字为必要条件，故申请人该项主张于法无据，本委不予采纳。至于被申请人有无将已加盖单位公章的劳动合同文本交付给申请人，此属劳动行政部门责令改正的处理范畴，并非认定劳动合同效力的法定情形。再次，根据《中华人民共和国合同法》第八十二条之规定，用人单位支付二倍工资的前提，系未依法与劳动者订立书面劳动合同，但在本案中，申、被双方已然存在订立书面劳动合同的事实，故被申请人不存在违反法律所规定的履行与劳动者签订书面劳动合同之义务，因此，申请人要求被申请人向其支付工资差额缺乏必要前提和基础。最后，二倍工资罚则旨在规范用人单位的用工行为，提升用人单位与劳动者劳动合同的签订率，维护和促进劳资关系的和谐与稳定，规制用人单位在用工过程中因存在过错而未依法履行与劳动者订立书面劳动合同义务的行为，此法律规定并非劳动者牟取经济效益的手段或途径。因此，如若在双方已签订书面劳动合同事实的前提下，依然对被申请人课以二倍工资的责任，明显过于苛责且有悖公平合理原则，不符合法律之规定。综上，本委

认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张在职期间每月工资为 12000 元。被申请人对此主张，申请人试用期为一个月，工资为 12000 元，试用期转正后月工资调整为基本工资 6000 元及绩效工资，但因申请人提前离职，故双方未签订有关绩效工资的制度。经查，被申请人未支付申请人 2021 年 11 月工资；申请人最后工作至 2021 年 11 月 12 日，被申请人当庭表示同意结算申请人 12 天工资。另查，申请人在《申请书》中系按照 400 元/天的标准，计发 2021 年 11 月共 12 天的工资。本委认为，被申请人于庭审中虽主张申请人试用期转正后工资构成包括基本工资和绩效工资，但其并未提供任何证据就绩效工资的发放条件、发放标准予以证明，故无法证实申请人 2021 年 11 月存在不符合正常领取绩效工资之情形。因此，被申请人作为制定薪酬制度及核发劳动报酬的用人单位，在对由其掌握及举证的事实未能举证证明的情况下，应对此承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采信。另，由于申请人在《申请书》系以 400 元/天为标准计发 2021 年 11 月工资，本委对此予以尊重并照准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 12 日期间工资 4800 元（400 元×12 天）。

三、关于加班工资问题。申请人主张在职期间除 2021 年

10月1日和10月2日休息外，其他时间均存在上班情形，故要求被申请人支付休息日加班工资和法定休假日加班工资。申请人对此提供微信聊天记录和录音予以证明。被申请人对此不予确认，主张根据劳动合同约定及规章制度规定，加班需提出书面申请，并经审批通过后方可成立，但申请人并未履行以上的审批手续。被申请人对此提供员工手册予以证明。申请人确认看过员工手册，但反驳称其一直在外地工作，一般情况下系致电被申请人员工罗某某对加班进行申请和汇报，并在工作群或项目群中进行报告。本委认为，首先，依庭审查明的事实可知，被申请人在与申请人签订的劳动合同及制定的规章制度中均已明确告知加班需以提交书面申请且经审批为必要条件。由于该约定及规定并未违反法律强制性或禁止性规定，属用人单位结合自身经营需要而确定的内部管理要求的具体表现，系依法行使法律赋予的经营管理权范畴，应属合法有效，申请人在确已知悉的情况下，理应予以遵守并执行，此系作为劳动者应受的约束及应尽的劳动纪律义务。其次，依上所述，在被申请人确定的加班审批流程未违反法律规定的情况下，申请人若主张加班事实的成立，则应提供证据证明其已按约定切实履行该加班申请程序，加之其未能证明在职期间存在未经申请而加班的行为得到被申请人的批准或允许的事实，因此，申请人主张的加班事实不符合双方约定的成就条件。再次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资

的前提，系安排劳动者在法定工作时间外工作。申请人当庭虽主张其存在休息日和法定节假日加班行为，但并无提供有效证据证明其所指称的加班行为系基于在职期间被申请人的要求而为，故缺乏要求被申请人支付加班工资的条件。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

四、关于补偿金问题。经查，被申请人提供的《离职申请书》载明：“由于我被动原因，自愿申请离职……”落款处载有申请人手写签名字样。申请人对此不予确认，主张其系因被申请人通知不签订劳动合同而解除劳动关系，被申请人当时向其表示将结清工资，故其方签署上述材料。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。本委认为，根据庭审查明的证据显示，被申请人提供的离职申请书载有申请人的手写签名，由于申请人未提供证据对此予以反驳，故无法否定该证据的真实有效性，因此本委对该证据予以采纳。结合该离职申请表的内容可知，申请人系以“被动原因”而“自愿申请离职”。既然申请人在该证据中签字确认，则代表其对当中的内容予以认可和接受；在未有任何充分有效的证据证明其系在受欺诈、胁迫等违背真实意思表示的情况下签订该申请书，则不具备当然排除该证据内容真实有效性的理由和依据。基于此，申请人既主张系因“被动原因”而离职，则理应提供证据证明此“被动”原因具体指向的事由，进而证实该事由符合《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条规定之情形，此乃经济补偿金获得支持的必要证据链要求。但在本案中，申请人并无提供直接证据证明其所主张的“被动原因”与上述法律规定的用人单位应支付经济补偿金的法定情形相吻合，故其作为主张权利的当事人，在未依法履行自身应尽举证义务的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

### 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》第十六条、第三十八条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

- 一、在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11月1日至2021年11月12日期间工资4800元；
- 二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收

到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 郑泽民

二〇二二年一月二十七日

书 记 员 曾焜恒