

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕728-1 号

申请人：袁舒慧，女，汉族，1998 年 9 月 25 日出生，住址：广东省龙川县。

被申请人：广州临界点装饰设计有限公司，住所：广州市海珠区华洲路 166 号自编 C 栋 308 室。

法定代表人：丁华明，该单位总经理。

委托代理人：杨娟，女，该单位员工。

申请人袁舒慧与被申请人广州临界点装饰设计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。申请人袁舒慧和被申请人的委托代理人杨娟到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 1 月 11 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 2021 年 11 月 15 日至 2022 年 1 月 10 日期间工资差额 1828.65 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 11 月 15 日至 2022 年 1 月 10 日期间加班工资 691.95

元；三、被申请人支付申请人2021年12月15日至2022年1月10日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额3855.16元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金1616.13元。申请人本案共提出五项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人主张的仲裁请求没有法律依据，我单位已支付申请人工资及补偿金。二、申请人截止至2022年1月10日仍在试用期，试用期工资为3200元。申请人提供的证据多次提及目前处于试用期，且其从在核对工资数额时对系否在试用期及试用期工资提出异议，由此说明其对上述事实予以知悉。申请人未提供证据对其主张的工资数额予以证明，故其以4300元为计算工资差额、加班工资、二倍工资和赔偿金存在错误。申请人仅凭某一日钉钉截图以证明每周工作时间为42小时属以偏概全，其未能举证证明每周实际工作时间超过40小时，应承担举证不能的不利后果。我单位曾多次与申请人协商签订劳动合同，但其一直表示个别条款不明确及不合理，若不作修改则不愿意签订，以及只愿意从1月10日开始计算劳动合同期限，从而拒绝与我单位签订书面劳动合同。法律规定若劳动合同个别条款于法相冲突，该条款属无效条款，并可进行法律救济。个别模糊条款并不影响劳动合同的签订。劳动合同系对劳动关系的确认，申请人只愿意从2022年1月10日起签订劳动合同无根据。根据法律规定，劳动者不愿意与用人单位签订书面劳动合同，用人单位应当书面通知终止劳动关系，并无

需支付经济补偿金。我单位在 2022 年 1 月 10 日书面通知申请人终止劳动关系，符合法律法规规定，只需支付半个月工资的补偿金即可。综上，请求驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张双方口头约定月工资为 4300 元。被申请人对此不予确认，主张申请人试用期为三个月，每月工资为 3200 元，试用期转正后月工资为 4300 元。经查，申请人提供的微信聊天记录载明对方陈述的内容为“试用期 3200，转正 4300。这两天可以考虑一下”。申请人当庭表示其并未同意证据中显示的试用期工资标准，但其在上班后亦无对工资提出具体要求。另查，申请人领取 2021 年 11 月 15 日至 2021 年 11 月 30 日期间工资为 1600 元。本委认为，申请人虽主张月工资为 4300 元，但其提供的证据明确载明工资数额包括两个阶段，即便当中未明确两个阶段具体的期限，然被申请人提出的工资数额并无低于广州市最低工资标准，未违反法律强制性规定，加之未有任何证据证明申请人在获悉被申请人提出的工资方案后，以及在职期间已就工资数额向被申请人提出异议，因此，申请人据以主张月工资为 4300 元的事实依据不足，本委对此不予采纳。综上，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。

二、关于加班工资问题。经查，申请人在职期间每周工作

6天，其并未对工作时间提出异议。申请人提供考勤记录拟证明其存在休息日加班情形。本委认为，首先，申请人未提供证据证明被申请人与其约定实行标准工时制，从庭审查明的事实可知，其在职期间每周工作六天，该工时制模式实际有别于标准工时制，由于未有任何证据显示申请人曾就该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。其次，如前所述，申请人未提供证据证明在领取工资时已就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。最后，如前所述，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

的工作天数系相对应，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。经折算，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。因此，申请人主张的休息日加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于二倍工资问题。经查，申请人于2021年11月15日入职，最后工作至2022年1月10日，在职期间未订立书面劳动合同。被申请人主张其在2022年1月10日前已与申请人协商签订劳动合同，但申请人对劳动合同部分条款存有异议，故拒绝签订。申请人对此反驳称，被申请人向其交付了空白的劳动合同文本，并要求倒签劳动合同日期，且劳动合同中约定的有关工作内容安排的条款亦不合理，故其不同意签订。被申请人辩称，劳动合同系确立劳动关系的协议，劳动合同的日期从入职时间开始签订并无违反法律规定。经查，申请人在职期间共领取了三笔款项，分别为1600元、4232.26元、2683.87元。被申请人主张第一笔款项1600元为2022年11月工资，后两笔款项包括2021年12月1日至2021年12月15日工资1548.38元、2021年12月16日至2021年12月31日双倍工资3303.22元、2022年1月1日至2022年1月10日双倍工资2064.51元。申请人表示不清楚上述款项的具体构成项目。本委认为，依庭审查明的事实可知，双方劳动关系存续期间，被

申请人并未与申请人订立书面劳动合同。被申请人虽主张其已向申请人提供劳动合同文本，但此并不能否认双方切实存在未签订劳动合同的事实，故而不可免除被申请人依法应承担由此产生的法律责任。因此，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2021年12月15日至2022年1月10日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额2787.1元（ $3200 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} + 3200 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ）。经核算，申请人在上述期间应领取的工资为2689.08元 [$3200 \text{ 元} \div 29.75 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) + 3200 \text{ 元} \div 29.75 \text{ 天} \times (6 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%)$]。现因被申请人已向申请人支付上述期间工资5470.96元（ $1548.38 \text{ 元} \div 15 \text{ 天} + 3303.22 \text{ 元} + 2064.51 \text{ 元}$ ），故根据公平合理原则，本委认为该款项已包含未订立书面劳动合同二倍工资差额2781.88元（ $5470.96 \text{ 元} - 2689.08 \text{ 元}$ ）。综上，被申请人仍应支付申请人2021年12月15日至2022年1月10日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额5.22元（ $2787.1 \text{ 元} - 2781.88 \text{ 元}$ ）。

四、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《通知书》载明：“因您不愿与我司订立书面劳动合同，我司无法与您确立劳动用工关系，现书面通知您我司终止和您的劳动关系……”本委认为，依查明的事实可知，被申请人向申请人提供的劳动合同文本所载明的起始日期为申请人实际入职之日，即签订劳动合同的日期与劳动合同起始日期并不相同，此属于“倒签”

劳动合同的情形。根据现行劳动法律规定，劳动合同应自用工之日起一个月内签订，现被申请人未在规定的期限内履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，该行为有违法律规定。同时，在劳动合同签订日期与劳动合同起始日期不相吻合的情况下，倒签劳动合同的行为应在双方协商一致的基础上进行，被申请人虽在事后通过要求申请人倒签劳动合同以弥补和纠正未按法律规定及时与之签订劳动合同的过错行为，但由于法律并无明确规定劳动者在此情况下必须配合且满足用人单位倒签劳动合同的要求，故申请人拒绝倒签劳动合同并要求实际签订之日作为劳动合同的起始日期并不违反法律强制性规定，不存在明显过错。因此，被申请人据此解除与申请人劳动关系的行为缺乏法律依据，应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 3200 元（3200 元 × 0.5 个月 × 2 倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，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。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕728-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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12月15日至2022年1月10日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额5.22元;

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赔偿金1616.13元;

三、驳回申请人关于工资、加班工资之仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二二年三月十一日

书 记 员 宋静