

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〕1115号

申请人：朱乐，男，汉族，1986年7月14日出生，住址：湖南省衡山县。

被申请人：广东汇英实业有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路686号302室。

法定代表人：吴燕媚，女，该单位总经理。

委托代理人：冯炫，男，广东升禾律师事务所律师。

申请人朱乐与被申请人广东汇英实业有限公司关于工资、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人朱乐和被申请人的委托代理人冯炫到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年2月18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2022年1月1日至2022年2月18日的工资15666元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿10000元；三、被申请人支付申请人2021年3

月 8 日至 2022 年 2 月 18 日未签订劳动合同的双倍工资 110000 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 7 月至 2021 年 12 月克扣 20% 的工资 3023 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 8 日至 2022 年 2 月 18 日未休年休假工资 4138 元；六、被申请人补发申请人 2021 年 3 月 8 日至 2022 年 2 月 18 日星期天加班工资 16000 元。

被申请人辩称：申请人于 2021 年 3 月 8 日到我单位工作，任安全员一职，双方约定月工资为 10000 元，内含 2000 元绩效奖金，月休 2 天。申请人入职我单位时，声称其安全员 C 证挂靠在其他公司，并要求我单位不要为其缴存社会保险，否则会影响其安全证件的挂靠关系，导致其减少挂靠收入。关于工资的请求，我单位已足额支付申请人 2022 年 1 月工资 8889 元，2 月工资因申请人已提起劳动仲裁故暂未支付。关于经济补偿的请求，申请人因自身原因明确要求我单位不要为其缴存社保，故不存在《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的情形，我单位无需支付申请人经济补偿。关于双倍工资的请求，申请人入职时填写了入职申请表、签订了劳动合同，后因现场项目管理原因，未能找到申请人的相关入职申请表及书面劳动合同等文件，不排除申请人趁现场管理人员不注意时自行取回留在项目现场的文件，并借此要求高额赔偿。退一万步来说，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条第二款的规定，申请人入职后的 30 天内是签订劳动合同的合理期限，该期限不应

计算二倍工资差额。关于克扣工资的请求，申请人每月的工资包含了 2000 元绩效奖金，由于申请人未履行其安全员督导责任，导致项目现场存在安全隐患，发生了数起安全责任事故，我单位才扣罚其 2000 元的绩效奖金。关于未休年假工资的请求，我单位已在 2022 年 1 月 27 日至 1 月 30 日、2 月 7 日至 2 月 10 日期间统一安排带薪年休假。关于加班工资的请求，申请人的工资标准是月休 2 天的工资，即工资标准内已包含超过法定工作时间的加班工资，申请人也没有对以往发放的工资提出任何异议，可见双方约定的工资标准、固定工作时间的真实性。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查明，申请人于 2021 年 3 月 8 日入职被申请人，任职安全员一职，月工资为 10000 元，月休 2 天，被申请人没有为申请人缴纳社会保险费，申请人工作至 2022 年 2 月 18 日离职；被申请人已支付申请人 2022 年 1 月的工资 8889 元，未支付申请人 2022 年 2 月的工资；申请人在 2022 年 1 月出勤 24 天，2022 年 1 月 1 日、1 月 26 日至 1 月 31 日为休息，2022 年 2 月 1 日至 2 月 11 日休息，2 月 12 日至 2 月 18 日上班。申请人主张被申请人未足额支付其 2022 年 1 月的工资；被申请人则主张已足额支付。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条的规定，被申请人应当至少安排申请人每周休

息一天，即申请人每月至少休息4天。据此，申请人在2022年1月应休的休息日应为4天，现其在该月已休6天（已剔除元旦），且无证据证明其多休的2天存在应计薪的情形，故被申请人应支付申请人2022年1月的工资9327.7元 $\{10000\text{元}-[10000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 2\text{天}]\}$ ，现被申请人已支付申请人8889元，故被申请人还应支付申请人2022年1月工资差额438.7元 $(9327.7\text{元}-8889\text{元})$ 。被申请人未支付申请人2022年2月的工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年2月1日至2月18日的工资4033.6元 $[10000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(5\text{天}+2\text{天}\times 200\%+3\text{天})]$ 。

二、关于克扣工资问题。申请人先主张被申请人在其每月工资中扣除了20%的工资共计12000元，之后返还了8977元，还有3023元未支付，被申请人应当返还；其后申请人在庭审中又主张被申请人分别克扣其2021年7月、10月工资1607元、1071元，还有押金2000元未退还，被申请人应当返还。被申请人则主张其单位对申请人的扣款实质为绩效奖金，会在年底发放，现已补发8977元，只系因申请人的失职行为，其单位扣了绩效奖金2000元。另查，双方确认的工资表有月工资、出勤天数、基本工资、小计、扣回、应发、实发、已发押金、差额/备注的项目，申请人2021年3月至12月的工资实发工资分别为6621元、8000元、8000元、8000元、8000元、8000元、

8000元、8000元、8000元、7700元，被申请人已发放申请人2021年3月、4月、6月押金2000元/月，被申请人在2021年5月、7月至12月分别扣发了2000元、393元、2000元、2000元、929元、2000元、2000元工资作为押金，共计10977元（已扣减3月多发的押金345元）。被申请人举证了和解协议书、授权委托书、和解协议、违约责任通知书、安全隐患整改通知书、执法告知书、工程暂停令、行政处罚告知书，拟证明申请人存在失职行为，前述证据显示工地发生了钢管不慎坠落伤人事件，有关人员对此作出赔偿及违约责任等情况。申请人表示其对上述证据均不清楚。本委认为，被申请人虽举证了和解协议书、违约责任通知书等，但该些证据无法证明申请人存在失职行为，故本委对被申请人主张申请人存在失职行为不予采纳。其次，工资表中并没有显示绩效奖金项目，被申请人亦没有其他证据证明双方另行约定了绩效奖金，故本委对被申请人关于绩效奖金的主张不予采纳。最后，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条及《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定，被申请人不得扣押申请人的押金，故被申请人应当返还申请人2021年7月至12月的工资差额2000元（10977元-8977元）。申请人无证据证明被申请人存在其他扣发工资的情形，故本委对申请人主张其余扣发工资不予采纳。

三、关于星期天加班工资问题。申请人主张本案请求的星期天加班系在职期间全部星期天的加班，其在职期间全部星期

六、星期日均没有休息，被申请人应支付其共计 48 天的加班工资。被申请人则主张申请人的月工资已包含超过法定工作时间的加班工资，申请人从未对工资发放提出过异议。另查，双方确认的工资表显示，申请人 2021 年 3 月至 12 月的出勤天数分别为 24 天、29 天、31 天、30 天、23.5 天、31 天、29 天、25 天、30 天、31 天。本委认为，从申请人自认可知，其本案请求的加班工资实质为休息日的加班工资。根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条的规定，被申请人应每周至少安排申请人休息 1 天。即申请人每月应享有 4 天休息日，被申请人安排申请人在此 4 天休息日上班，则应支付申请人休息日加班工资。从工资表显示的出勤天数可知，申请人在 2021 年 3 月至 12 月共有 29 天(3 天+3 天+4 天+4 天+0 天+4 天+3 天+0 天+4 天+4 天)休息日上班，现被申请人未举证证明其单位已安排申请人补休或支付了加班工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 3 月至 12 月期间的休息日加班工资 19495.8 元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 29 \text{ 天} \times 200\%]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其 16000 元，属于对自主权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人 2021 年 3 月至 12 月期间的休息日加班工资 16000 元。对于申请人其他时间加班的请求，本委则不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其没有休年休

假，被申请人应支付未休年休假工资。被申请人则主张其单位已安排休假。另查，申请人自述其上一份工作的离职时间为2021年2月。本委认为，如申请人自述，其在入职被申请人前存在履历中断的情形，再结合申请人在被申请人处的任职时间，其并不符合《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定的连续工作满12个月以上，可享受带薪年休假的条件，故申请人要求被申请人支付其未休年休假工资的请求，本委不予支持。

五、关于双倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，被申请人则主张双方已签订劳动合同，目前未找到申请人的劳动合同。本委认为，被申请人没有证据证明其单位已与申请人签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人2021年4月8日至2022年2月18日未签订书面劳动合同的双倍工资差额115058.4元 $\{[8000\text{元}+2000\text{元}+10000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 3\text{天}\times 200\%]\div 30\text{天}\times 23\text{天}+8000\text{元}+2000\text{元}+8000\text{元}+2000\text{元}+8000\text{元}+393\text{元}+8000\text{元}+2000\text{元}+8000\text{元}+2000\text{元}+8000\text{元}+929\text{元}+8000\text{元}+2000\text{元}+7700\text{元}+2000\text{元}+9327.7\text{元}+4033.6\text{元}+10000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 23\text{天}\times 200\%\}$ 。现申请人仅要求被申请人支付其110000元，属于对自主权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人2021年4月8日至2022年2月18日未签订书面劳动合同的双倍工资差额

110000元。申请人要求被申请人支付其2021年3月8日至2021年4月7日未签订书面劳动合同双倍工资差额请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

六、关于经济补偿问题。申请人主张其向被申请人发出被迫离职通知书，与被申请人解除劳动关系。申请人举证了被迫离职通知书及邮件寄递事宜申明，其中被迫离职通知书载明申请人因被申请人存在未依法为劳动者缴纳社会保险费、未依法及时足额支付劳动报酬等行为，要求与被申请人解除劳动关系。被申请人确认收到申请人的被迫离职通知书，但主张申请人系自己不上班。被申请人还主张其单位未为申请人缴纳社会保险费是因申请人的安全员C证挂靠于其他公司，申请人在其他公司有参保，要求其单位不要为其缴纳社会保险费。本委认为，被申请人没有证据证明其单位关于申请人主动要求其单位不缴纳社会保险费的主张，故本委对此不予采纳。其次，如上查明，被申请人确实存在未及时足额支付申请人在职期间工资的事实及未依法为申请人缴纳社会保险费的情形，故申请人主张的解除事由具有客观基础和依据。最后，被申请人未能举证证明申请人的实际解除事由与其提供的证据所载述的理由不相吻合，故在申请人已提供证据拟证明自身主张的情况下，本委认为申请人已尽到应尽之举证义务，故本委采纳申请人主张的解除理由。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除

劳动关系的经济补偿 11382.9 元 {[8000 元+2000 元+8000 元+2000 元+8000 元+2000 元+8000 元+393 元+8000 元+2000 元+8000 元+2000 元+8000 元+929 元+8000 元+2000 元+7700 元+2000 元+9327.7 元+10000 元 ÷ (21.75 天+4 天 × 200%) × 26 天 × 200%] ÷ 10 个月 × 1 个月}。现申请人仅要求被申请人支付其 10000 元，属于对自主权利的自主处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 10000 元。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第九条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，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 2022 年 1 月工资差额 438.7 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 2022 年 2 月 1 日至 2 月 18 日的工资 4033.6 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 2021 年 7 月至 12 月的工资差额 2000 元；

四、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 3 月至 12 月期间的休息日加班工资 16000 元；

五、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 4 月 8 日至 2022 年 2 月 18 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 110000 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系的经济补偿 10000 元；

七、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 梁炜珊

二〇二二年四月十九日

书 记 员 李政辉