

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〕1173 号

申请人：田仁玲，女，汉族，1992 年 12 月 12 日出生，住址：重庆市九龙坡区。

被申请人：广州旗贤服装有限公司，住所：广州市海珠区逸景路 464 号 401 房自编 40525, 40526。

法定代表人：邹忠兵，该单位总经理。

委托代理人：欧楚琪，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

委托代理人：陈晓婷，女，广东佰仕杰律师事务所实习人员。

申请人田仁玲与被申请人广州旗贤服装有限公司关于双倍工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人田仁玲和被申请人的委托代理人欧楚琪、陈晓婷到庭参加诉讼。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 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 2021 年 12 月 8 日至 2022 年

1月8日未签订劳动合同双倍工资16000元；二、被申请人支付申请人2021年11月8日至2022年1月14日超出法定标准工时加班工资20310.56元；三、被申请人支付申请人被迫离职的经济补偿金8000元。

被申请人辩称：一、我单位无法在法定限期内与申请人签署书面劳动合同是申请人原因所致，申请人主张二倍工资没有事实和法律依据，数额亦过高。二、我单位根据需要实行双固定用工模式，申请人主张加班工资不存在事实和法律依据，应予以驳回。三、申请人主张我单位应支付的解除劳动关系经济补偿金数额过高，依法应予以调整，按照我单位的计算方式，申请人应得的经济补偿金应为6848.8元。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年11月8日入职被申请人处从事人事工作，申请人系以被申请人拖延发放其2021年11月工资、拖延为其参加社保以及拖延与其签订劳动合同等理由于2022年1月14日辞职。申请人在职期间实行每周工作6天，每天工作8小时的工作模式。双方于2022年1月10日签订了合同期限自2021年11月8日起至2022年11月8日止的劳动合同，该合同约定申请人的月基本薪酬为15000元；双方确认除合同约定的基本薪酬外，申请人每月另有车补和餐补共1000元，申请人2021年11月至2022年1月的工资依次为12267元、15010

元、6967 元。被申请人作为申请人参加了 2021 年 11 月和 2021 年 12 月社保。

一、关于双倍工资问题。本案双方签订的劳动合同期限系自申请人入职之日起算，故应视为申请人确认劳动合同期限已经涵盖未签劳动合同时期，属于申请人的一种追认。因此，申请人要求被申请人支付 2021 年 12 月 8 日至 2022 年 1 月 8 日未签订劳动合同双倍工资的请求，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人本案主张的加班事实为：2021 年 11 月和 12 月平日延长工作时间加班 43 小时，每周第 6 天上班为加班，2021 年 12 月 26 日当周第 7 天上班，没有法定节假日加班。被申请人确认申请人上述平日延长工作时间加班时数和 2021 年 12 月 26 日有上班的事实，但表示其单位因实行双固定工作模式，故发放给申请人的薪资已经包含全部加班工资。本委认为，申请人的月基本薪酬为 15000 元，其在职期间实际按照每周工作 6 天，每天工作 8 小时的工作模式执行，表明其实际履行的是固定工时制度且劳动报酬固定的双固定（固定时间、固定报酬）用工模式，即申请人的月工资中应当包含全部工作时间（标准工作时间和每周第 6 天加班工作时间）内的标准工资和每周第 6 天上班的休息日加班工资，鉴此，申请人主张每周第 6 天上班的加班工资，本委不予支持。另，申请人上述延长工作时间加班和 2021 年 12 月 26 日当周第 7 天上班属于双固定用工模式以外的加班工时，被申请人应依法支付对

应的加班工资。经本委折算，申请人的日工资标准为 504.2 元〔 $15000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$ 〕，小时工资标准为 63.03 元（ $504.2 \text{ 元} \div 8 \text{ 小时}$ ）。根据《广东省工资支付条例》第二十条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 8 日至 2022 年 1 月 14 日期间超出法定标准工时加班工资 5073.84 元（ $63.03 \text{ 元} \times 43 \text{ 小时} \times 150\% + 504.2 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于经济补偿问题。庭审中，被申请人表示同意支付申请人解除劳动合同经济补偿，但认为申请人请求的经济补偿金额过高。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，经本委核算，申请人离职前月平均工资应为 17631.32 元〔 $(12267 \text{ 元} + 15010 \text{ 元} + 6967 \text{ 元} + 5073.84 \text{ 元}) \div 2.23 \text{ 个月}$ 〕，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 8815.66 元（ $17631.32 \text{ 元} \times 0.5 \text{ 个月}$ ），现申请人仅请求被申请人支付其 8000 元，属于申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条，《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》第二十七条，《广东省工资支付条例》第二十条之规定，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 8 日至 2022 年 1 月 14 日期间超出法定标准工时加班工资 5073.84 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解除劳动合同经济补偿 8000 元；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年四月八日

书 记 员 于亚楠