

# 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〔2023〕985号

申请人：康振同，男，汉族，1978年5月26日出生，住址：河南省方城县。

委托代理人：王增飞，男，广东颂华律师事务所律师。

被申请人：广州美轮丰达汽车有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南路新源街29、31、33号。

法定代表人：陈纪雄，该单位董事长。

委托代理人：吴宜桐，女，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：温伟浩，男，广东金桥百信律师事务所实习人员。

申请人康振同与被申请人广州美轮丰达汽车有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人康振同及其委托代理人王增飞和被申请人的委托代理人吴宜桐、温伟浩到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月6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 10 月 1 日至 10 月 31 日少发的工资 5091.39 元、2022 年 11 月 1 日至 11 月 30 日少发的工资 11263.16 元、2022 年 12 月 1 日至 12 月 31 日未发的工资 13000 元；二、被申请人支付申请人体检费用 2000 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 5 月至 2022 年 11 月休息日加班费 109172 元、2021 年 5 月至 2022 年 10 月法定节假日加班费 25377 元；四、确认申请人与被申请人于 2023 年 1 月 1 日解除劳动合同；五、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 43802 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 4 月 6 日至 2023 年 1 月 2 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 156118.64 元。

被申请人辩称：一、申请人主张的少发工资缺乏事实和法律依据，申请人作为喷漆大工，与我单位约定采用计件工资制的劳动关系，申请人每月领取的计件和绩效工资具有与完成工单量和服务质量相挂钩的提成性质，符合计件制工资多劳多得特征。申请人入职我单位时由于所在部门为新成立的部门，业务相对较少，每月计件量也较少，为了品牌业务的开展和发展，将计件单价调至远高于内部标准的 42 元/幅，并表明在计件量上来后，需调回标准单价 23 元/幅。2022 年 10 月，由于申请人工作不认真，造成大量客户投诉，申请人的领导郑某宝就计件单价由 42 元调至 23 元与申请人进行当面沟通，表示后期需按统一标准计算绩效提成，申请人当时也对此表示同意并认可，但后来申请人对此反悔，不认可计件标准调整，所以我

单位仍按原计件标准计发申请人的工资，申请人的工资已足额发放，申请人该请求应依法驳回。二、我单位每年定期安排员工体检，2022 年度原定于年底进行，但因 2022 年 11 月、12 月疫情影响，顾及员工安全，该年度体检改期至 2023 年 2 月，但申请人于 2022 年 12 月 31 日辞职，所以没有参加该年体检，我单位与体检单位签订了体检合同和体检报价单，申请人作为喷漆工的体检报价为 320 元，申请人主张 2000 元无任何事实依据和法律依据。三、申请人的工资构成为基本工资 2100 元+计件工资，根据《广东省工资支付条例》第二十一条的规定，申请人主张计件工资制加班费，应具备两个条件，一为申请人完成定额任务，二为被申请人安排申请人在标准工作时间以外工作，申请人未就此提供证据证明。事实上，申请人岗位具有特殊性，由于我单位未为申请人制定定额任务，申请人工作时间灵活，我单位从未要求申请人加班，但由于完成件数直接影响申请人的计件工资，申请人为了获得更多的计件工资自行在标准工作时间外提供劳动，不应视为加班，且被申请人已及时、足额支付了计件工资，申请人获得了应得劳动报酬。申请人每月领取的工资后均未对工资发放构成提出异议，且其月平均工资远高于同行业工资水平，应视为申请人对我单位发放的工资已包含了标准工作时间以外的工资的认可。申请人为追求更多计件工资，完成质量严重低于岗位、行业约定标准，导致我单位多次遭到客户的投诉，这也是我单位从来不要求更不支持员工加班

的原因。申请人请求加班工资依据不足，应予以驳回。四、我单位及时足额支付申请人在职期间的工资，为其缴纳社保，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定需要进行经济补偿的情形，申请人主动离职，解除双方的劳动关系，我单位依法不应支付经济补偿。申请人完成的工作长期遭到客户的投诉，其上级于2022年9月多次找申请人谈话，告知申请人若不及时纠正，可能取消对其特殊照顾，将喷漆单价调整为统一标准，协商未果的情况下，我单位仍按原定标准向申请人发放工资，而申请人突然自动离职，属于其主动解除劳动关系。申请人的劳动合同于2022年4月5日到期，我单位在劳动合同到期前后，多次催促申请人签订劳动合同，申请人始终推诿，拖延长达数月，2022年10月13日更系由申请人的上级要求其通知申请人签订劳动合同，但申请人始终逃避，后来由于疫情原因，我单位难以在11月、12月到现场对申请人进行督促，事实证明申请人在恶意逃避劳动合同的签订。申请人在2023年1月2日突然通知我单位离职，我单位认为，《中华人民共和国劳动合同法》的设立目的是保护劳动者的合法权益不被用人单位侵犯，构建和发展和谐稳定的劳动关系，而订立劳动合同更是应该秉承公平、诚实信用等原则，本案申请人故意不签订劳动合同，以恶意提起仲裁，要求我单位支付经济补偿和未签订劳动合同的赔偿，此做法与《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规所保护的法益相悖，无疑会激化劳动者与用人单位之

间的矛盾，不利于健康劳动关系、社会秩序的发展，不应当被鼓励和支持。综上，申请人的全部请求缺乏事实与法律依据，应当依法予以调整或驳回。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于劳动合同解除问题。经查，申请人于 2021 年 4 月 6 日入职被申请人，从事汽车喷漆工作，申请人于 2023 年 1 月 2 日向被申请人作出要求解除劳动关系的意思表示，通知被申请人从 2023 年 1 月 3 日起解除劳动关系，申请人与被申请人确认双方劳动关系解除时间为 2023 年 1 月 3 日。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系解除时间无异议，而申请人本案要求确认于 2023 年 1 月 1 日解除劳动关系，与事实不符，故本委对申请人该项请求不予支持。

二、关于工资差额问题。经查，被申请人已支付申请人 2022 年 10 月工资 7908.61 元、11 月工资 1736.84 元，12 月工资未支付。申请人主张其月工资为保底 13000 元，超额部分另计提成，但其不清楚被申请人的计算标准，其本案请求的工资差额为 2022 年 10 月至 12 月的工资差额。被申请人则主张申请人的工资标准为 2300 元，计件 42 元/幅。申请人举证了微信聊天记录、收入纳税明细查询截图及个人所得税纳税记录拟证明其主张的工资标准。其中聊天记录显示申请人与“郑经理，马自达”沟通工作事宜及工资计发问题，其中 2022 年 9 月 30 日“郑经

理，马自达”告知申请人（语音转文字）“之前我们伏数没那么多对，所以说才按照四十二一副来算给你才刚好就你先不说要保底对，拿到手 13000，我都按照这个去去给你去算了，但是现在我们伏数多了，你还按照还按照四十二一副来算的话，那就不是这样玩了”；11月29日 22:24 “郑经理，马自达”告知申请人（语音转文字）“你十月回老家不是回来，我让你来我办公室说说跟你说过的，都是统一按机房的服数去做的，哪有还现在哪有还有什么保底？你还想要拿到一万三一万四，怎么可能？”之后双方再就工资计算问题进行沟通，“郑经理，马自达”主要系告知申请人从10月起按集团统一标准 24 元/副计算，申请人于当天 23:18 回复“我不认可，也不接受”；收入纳税明细查询截图及个人所得税纳税记录显示申请人在 2021 年 11 月至 2022 年 10 月的正常工资薪金收入分别为 14356 元、14650.9 元、14307.1 元、11769 元、11158.4 元、14780.1 元、13676.8 元、13971.4 元、13760.8 元、13730.6 元、14320 元、14150.6 元，2022 年 10 月个税为 563.47 元、11 月个税为 47.21 元。被申请人对申请人举证的上述聊天记录不予确认，称无法证明聊天人员的身份，且信息不完整、时间线混乱，语音未能准确翻译，难以判断当事人的真正意思表示，从聊天内容可以证明 2022 年 10 月双方当面沟通过由于幅数上来了，计划将工资回调至统一标准，申请人当时系同意的，只系双方未签订书面调薪文件，为维护申请人的权益才按原计价标准足额支付申

请人的工资；被申请人对申请人举证的收入纳税明细查询不确认。另查，申请人以社保缴费明细查询载明的单位缴费金额为依据主张其2021年11月至2022年12月社保个人缴费数额为642.32元/或688.2元/月。被申请人则主张申请人2022年1月至6月社保个人缴费为506.78元/月、7月至11月为515.92元/月、12月为477.82元。再查，被申请人提交了其单位人员与部门经理郑某宝的聊天记录显示的微信昵称及微信号与申请人上述“郑经理，马自达”显示的昵称及微信号一致。本委认为，申请人以用人单位的社保缴费数额主张为其个人缴费金额明显不合理，现被申请人主张的数额与当前一般劳动者的缴费数额较为吻合，故本委采纳被申请人主张的社会保险个人缴费数额。其次，被申请人作为申请人个税代扣代缴义务人，其单位有条件、有能力举证证明申请人的个税申报情况，现其单位却未就此举证，而申请人举证的收入纳税明细查询截图、个人所得税纳税记录系由第三方提供，申请人无法个人修改或编辑，故该些记录反映之情况应为被申请人为申请人申报的真实情况，本委采信申请人举证的收入纳税明细查询记录。再次，众所周知，微信号系微信账户的唯一凭证，现申请人举证的微信聊天记录显示的对话人员使用的微信号与被申请人举证的一致，现被申请人确认其单位举证的微信号使用人为郑某宝，由此可以证明与申请人进行微信沟通的人员亦为郑某宝，现被申请人没有证据推翻或证明申请人举证的微信聊天记录真实性存

疑，故本委采信申请人举证的微信聊天记录。该聊天记录显示的内容虽为语音转文字，但从文字内容亦可以体现出双方此前系有沟通过保底工资，到手13000元甚至14000元的内容，此与申请人主张的吻合，再结合申请人的正常工资薪金收入、社保个人缴费总额可知，申请人每月的工资均在13000元左右，亦与申请人主张的工资数额相符。综合上述理由，本委采纳申请人主张的工资标准。被申请人作为申请人申报的2022年10月工资收入为14150.6元，却只向申请人支付了7908.61元，现被申请人未就此作出合理解释，故被申请人应向申请人支付2022年10月1日至10月31日工资差额5162.6元（14150.6元-563.47元-515.92元-7908.61元），现申请人仅要求被申请人支付其5091.39元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重。被申请人没有证据证明申请人在2022年11月、12月存在应扣发工资的情形，故被申请人应支付申请人2022年11月1日至11月30日工资差额10700.03元（13000元-515.92元-47.21元-1736.84元）及2022年12月1日至12月31日工资12522.18元（13000元-477.82元，未扣个税）。

三、关于加班费问题。申请人主张其月休4天，被申请人应支付其每周第六天上班的加班工资，另外，其在2021年5月1日、6月12日、9月15日、10月1日至1月3日、2022年1月1日、4月2日、5月1日、6月3日、10月1日至10月3日存在法定节假日加班，被申请人并没有支付其加班费。被申



请人则主张申请人每周工作 6 天，根据考勤记录显示申请人在 2021 年 6 月 12 日、2022 年 1 月 1 日、4 月 2 日、10 月 1 日至 10 月 3 日有打卡，但并不代表申请人有加班，并主张其单位并没有要求申请人加班，申请人实行计件工资，申请人为了获得更多的计件工资自行在标准工作时间外提供的劳动，不应视为加班。申请人自认其上述主张的法定节假日加班时间为凭记忆主张，若考勤记录没有体现则不再主张。另查，双方签订的劳动合同约定申请人正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数）为 2100 元。本委认为，双方陈述的工作时间吻合，而申请人每月工资收入亦相对稳定，可以证明双方系实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬相对固定的双固定用工模式，现申请人每月的工资收入并不低于以同期广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额，故本委认为被申请人每月支付申请人的工资已包含申请人每周第六天上班的休息日加班工资，申请人再行要求被申请人支付休息日加班工资的请求，本委不予支持。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）》第四十二条的规定，申请人主张除 2021 年 6 月 12 日、2022 年 1 月 1 日、4 月 2 日、10 月 1 日至 10 月 3 日外还有其他时间加班，但其没有证据证明，而被申请人举证的考勤记录并没有体现申请人在该些时间有打卡出勤，故此本委对申请人关于其在 2021 年 5 月 1 日、9 月 15 日、10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 5 月 1 日、6 月 3 日存在法定

节假日加班的主张不予采纳。被申请人确认申请人在 2021 年 6 月 12 日、2022 年 1 月 1 日、4 月 2 日、10 月 1 日至 10 月 3 日有打卡，证明申请人当天确实有出勤，又因双方约定的计算加班工资基数低于同期广州市最低工资标准，故计算申请人加班工资时应以广州市最低工资标准 2300 元/月为基数，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 6 月 12 日、2022 年 1 月 1 日、4 月 2 日、10 月 1 日至 10 月 3 日法定节假日加班工资 1903.45 元( $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 6 \text{ 天} \times 300\%$ )。

四、关于二倍工资问题。经查，申请人与被申请人签订了期限从 2021 年 4 月 6 日起至 2022 年 4 月 5 日止的劳动合同，该劳动合同到期后双方未再续签劳动合同。申请人主张被申请人没有通知其签订劳动合同。被申请人则主张其单位多次催促申请人签订劳动合同，申请人始终推诿、拖延，申请人存在恶意逃避签订劳动合同的事实。被申请人举证了微信聊天记录拟证明其单位已通知申请人签订劳动合同，该聊天记录显示的时间为 2022 年 10 月 9 日，名称为“马自达售后 郑某宝”，内容有“麻烦通知一下赵某荣、康振同、林某武、丁某珍这两天有空来行政部续签劳动合同”，被申请人解释称上述聊天记录是其单位行政部门与申请人上级郑某宝的聊天记录。申请人称上述聊天记录仅为内部信息传达，发送对象并非申请人，申请人从未收到签署新劳动合同的通知书。本委认为，被申请人虽举证

了聊天记录拟证明其单位已通知申请人续签劳动合同，但申请人并非该次沟通的任一方当事人，无法证明被申请人有直接或间接将续签劳动合同的意思表示送达申请人。被申请人没有有效之证据证明其单位已履行通知申请人续签劳动合同义务，更没有证据证明双方未能成功续签劳动合同的责任在于申请人，故此，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2022年5月5日至2023年1月2日未签订书面劳动合同的二倍工资差额109564.68元 $[13676.8\text{元} \div 31\text{天} \times 27\text{天} + 13971.4\text{元} + 13760.8\text{元} + 13730.6\text{元} + 14320\text{元} + (7908.61\text{元} + 5091.39\text{元} + 563.47\text{元} + 515.92\text{元}) + 13000\text{元} + 13000\text{元} + 13000\text{元} \div 31\text{天} \times 2\text{天} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 3\text{天} \times 300\%]$ 。申请人要求被申请人支付其2022年4月6日至2022年5月4日未签订书面劳动合同二倍工资差额，缺乏法律依据，本委不予支持。

五、关于经济补偿问题。经查，申请人以被申请人未按约定的工资标准及之前持续每月的标准支付工资，经多次沟通无果，违反了劳动合同法等相关规定为理由向被申请人提出解除劳动合同。本委认为，申请人所称的未按约定工资标准支付工资，可以理解为被申请人未及时足额支付劳动报酬，由上文可知，本委已认定被申请人应支付申请人2022年10月至11月的工资差额及12月的工资，证明被申请人确实存在未及时足额支付申请人工资的情形，故申请人的解除理由符合《中华人民共

和国劳动合同法》第三十八条规定的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》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 27242.84 元[(14307.1 元+11769 元+11158.4 元+14780.1 元+13676.8 元+13971.4 元+13760.8 元+13730.6 元+14320 元+7908.61 元+5091.39 元+563.47 元+515.92 元+13000 元+13000 元+2300 元÷21.75 天×6 天×300%)÷12 个月×2 个月]。

六、关于体检费问题。申请人主张根据劳动合同约定，被申请人每年应为申请人提供免费体检，现被申请人未安排申请人参加 2022 年的体检，被申请人应按体检市场价向申请人支付体检费 2000 元。被申请人则主张因受疫情影响，出于对员工安全考虑，2022 年的体检延期至 2023 年 2 月，申请人在此之前辞职，未能参加体检，而其单位的体检报价仅为 320 元，申请人主张的数额没有依据。本委认为，年度体检为被申请人为员工提供的福利，被申请人有权根据实际予以安排，现申请人在被申请人作出该年度安排前自行离职，应属于申请人主动放弃该福利。另外，申请人没有证据证明其实际产生了体检费，故其要求被申请人支付该体检费缺乏依据，本委不予支持。

### 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,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)》第四十二条之规定,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10月1日至10月31日工资差额5091.39元、2022年11月1日至11月30日工资差额10700.03元及2022年12月1日至12月31日工资12522.18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2021年6月12日、2022年1月1日、4月2日、10月1日至10月3日法定节假日加班工资1903.45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2022年5月5日至2023年1月2日未签订书面劳动合同的二倍工资差额109564.68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解除劳动关系的经济补偿27242.84元;

五、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

二〇二三年四月六日

书 记 员 曾焜恒