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〕1909号

申请人：黄奕萍，女，汉族，2001年12月30日出生，住址：广东省惠来县。

被申请人：广州后裁服饰有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街2号101房自编D区50186号。

法定代表人：李黄金。

申请人黄奕萍与被申请人广州后裁服饰有限公司关于工资、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。申请人黄奕萍到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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3月10日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于2023年1月28日解除劳动关系，被申请人向申请人出具离职证明；二、被申请人支付申请人2022年9月12日、10月4日至10月7日、12月31

日、2023年1月2日休息日的加班工资及2022年10月2日至10月3日节假日的加班工资共1839.67元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿4874.11元；四、被申请人支付申请人2022年5月19日至2023年1月28日未签劳动合同二倍工资差额38992.88元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系解除问题。申请人主张其通过投递简历应聘被申请人，于2022年5月19日入职被申请人处任职美工，月休4天，工资为4500元/月，通过钉钉打卡考勤，双方没有签订劳动合同，被申请人安排其2023年1月15日开始放春节假，并通知2023年1月29日上班，因双方在春节前曾就调整工资和缴纳社保问题没有达成一致，其决定不再上班，但无明确告知被申请人，被申请人结算其工资至2023年1月28日。申请人向本委提交了工作证明、微信记录、工资明细及转账记录拟证明其在被申请人的工作情况。其中，工作证明载有证明“黄奕萍”为其公司员工，在电商部门任美工职位，该证明仅用于证明其单位员工的工作等内容，落款单位名称为“广州后裁服饰有限公司”并盖有对应印章，时间为2022年6月30日。微信记录显示用户“77”向申请人发送部分月份的薪资明细，并分别在2022年12月和2023年3月向申请人转账了款

项。“77”在2023年1月29日询问申请人在哪里，在2月7日询问申请人怎么样了，申请人均无回应。转账记录显示用户“李黄金”在2022年6月至10月、12月、2023年1月每月向申请人转账数额相当的款项。申请人称“77”系主管，在职期间对其安排工作及管理，“77”和“李黄金”的上述转账款项均为工资。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并举证了工作证明、微信记录、工资明细及转账记录予以证明，上述证据显示被申请人确认申请人系其单位员工，且被申请人法定代表人持续向申请人转账款项，转账周期符合一般用人单位按月周期结算劳动者报酬的常规情形，申请人已履行了初步举证责任，被申请人对申请人上述主张及证据不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采信。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人掌握保管的证据，现被申请人未能举证证明申请人的入职和离职时间，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职和离职时间，并据此确认申请人与被申请人于2023年1月28日解除劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张2022年9月12日、10月2日至10月7日、12月31日、2023年1月2日分别是中秋节假期、国庆假期和元旦假期，被申请人安排其在上述日期上班应支付加班工资。申请人举证的薪资明细显示申请人

2022年9月、10月、12月和2023年1月依次出勤26天、29天、26天、21天，2022年10月工资包含179元加班工资。本委认为，除2022年10月，申请人2022年9月、12月和2023年1月的出勤天数，与其月休4天的工时制度相对应，申请人要求被申请人支付2022年9月12日、12月31日、2023年1月2日加班工资，缺乏依据，本委不予支持。结合申请人2022年10月出勤情况可知，申请人确存超出约定工时工作的情形，被申请人应支付该超出约定工时工作的劳动对价。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未能提供工资原始支付台账证明申请人的工资情况，本委采纳申请人主张的工资标准及证据显示的加班工资支付情况。经计算，申请人日工资为151.26元 $[4500\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%)]$ ，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2022年10月休息日和法定节假日加班工资差额1333.6元 $[151.26\text{元} \times (2\text{天} \times 300\% + 2\text{天} \times 200\%) - 179\text{元}]$ 。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张被申请人没有调整其试用期工资以及没有为其缴纳社保，故要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对双方劳动关系的解除因由负有首要举证责任，然申请人在本案中并未举证证明其以被申请人没有为其缴纳社保等为由向被申请人有效送达其解除劳动合同的意思表示，且申请人自认并无明确告知被申请人其不再上班的决定，结合申

请人举证的微信记录，申请人对被申请人发现其没有如期上班后的询问没有回应也印证了该情形。因此，申请人关于双方劳动关系解除因由的主张缺乏依据，本委不予采信，遂对申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿的仲裁请求不予支持。

四、关于未签劳动合同二倍工资差额问题。申请人主张其2022年6月至2023年1月工资依次为5314元、5659元、5387元、5335元、5784元、5215元、5101元、3905元，与转账记录一致。本委认为，鉴于被申请人未能举证证明双方有签订劳动合同，本委采纳申请人关于双方未签订劳动合同的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，申请人要求被申请人支付2022年5月19日至2022年6月18日未签劳动合同二倍工资差额，缺乏法律依据，本委不予支持。被申请人应加倍支付申请人2022年6月19日至2023年1月29日未订立书面劳动合同的工资。据本委上述认定情况，被申请人未举证证明申请人的工资情况，故本委对申请人主张的上述工资情况予以采纳。经计算，申请人主张未签劳动合同二倍工资差额38992.88元，未超出本委核算金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，被申请人应加倍支付申请人2022年6月19日至2023年1月29日未订立书面劳动合同的工资38992.88元。

五、关于出具离职证明问题。根据《中华人民共和国劳动

合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第五十条、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》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年1月28日解除劳动关系；

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10月休息日和法定节假日加班工资差额1333.6元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2022年6月19日至2023年1月28日未订立书面劳动合同的工资38992.88元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明；

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年六月五日

书 记 员 曾艺斐