

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〕2831号

申请人：黄晓阳，男，汉族，1993年12月14日出生，住址：河南省舞钢市杨庄乡。

被申请人：广州翊可服饰有限公司，住所：广州市海珠区鹭江村南约大街33号之二6楼A009房。

法定代表人：武永刚，该单位总经理。

委托代理人：谢卓盈，女，该单位员工。

委托代理人：彭素云，女，该单位员工。

申请人黄晓阳与被申请人广州翊可服饰有限公司关于双倍工资、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。申请人黄晓阳和被申请人的法定代表人武永刚、委托代理人谢卓盈到庭参加诉讼。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5月17日向本委申请仲裁，于2023年6月7日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年4月18日至2023年3月17日双

倍工资 182512 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 58072 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 18 日至 2023 年 4 月 17 日休息日加班费 132708 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 18 日至 2023 年 4 月 17 日法定节假日加班费 18096 元。

被申请人辩称：我单位与申请人建立劳动关系已超过 1 年，应视为双方已签订无固定期限劳动合同，我单位无需向其支付二倍工资。申请人因个人原因离职，不存在任何被迫解除的情形，申请人在离职一个月后才向我单位发出被迫解除通知，明显是为了获取经济补偿而后补的恶劣行为，有违诚信原则。我单位每月向申请人发放的工资包含实际工作时间的全部工资，每月工资通过微信方式与申请人确认，申请人没有提出异议，说明申请人认可其工资计算及工资金额，且申请人的工资并不低于广州市最低工资与以其为基数计算的加班工资之和。此外，申请人就 2022 年 4 月以前的加班工资争议已超过法定一年仲裁时效。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人当庭申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回关于双倍工资的请求。

二、关于经济补偿问题。经查，被申请人于 2017 年 11 月

6日经工商部门登记成立，申请人系被申请人的员工，从事仓库配送工作，后调整为生产跟单。申、被双方确认，因申请人提出辞职，申请人工作至2023年4月17日离开被申请人。申请人向本委提供其于2023年5月17日向被申请人邮寄发出的离职通知书及投递记录，拟证明其因被申请人未与其签订劳动合同、未缴纳社保而解除双方劳动关系。被申请人确认收到上述解除通知，但不认可申请人的解除事由。被申请人向本委提供微信聊天记录，拟证明申请人因个人原因离职，当时还向其单位表示感谢，并不存在被迫解除的情形。申请人确认微信聊天记录的真实性，表示其辞职的实际原因系其转生产跟单后，被申请人没有提供可合作的工厂资源让其继续工作。对此，被申请人否认申请人的说辞，表示有继续派单给申请人，是申请人自己不接单。本委认为，对于劳动者提出辞职的，应以劳动者当时实际辞职理由作为认定案件事实的依据，故申请人事后补发出的离职通知书不作为认定案件事实的依据。作为主动行使解除权的一方当事人，申请人有责任对自己实施的解除过程进行举证。现申请人并无提供证据证明其当时的实际辞职理由且该辞职理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形，申请人应承担举证不能之不利后果。因此，申请人请求经济补偿，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人的工资历经几次调整，其中，2022年3月起工资调整为7000元/月+提成（提成点为销

销售额的 0.04)，2022 年 10 月起调整为 5000 元+400 元房补+200 元话补+提成（提成点为销售额的 0.2）。申、被双方确认，被申请人没有执行严格的考勤管理，即使忘记打卡亦不作扣款处理，日常休息休假以请假的方式执行，此外，每年农历春节可休假十多天。根据被申请人提供、经申请人确认的微信聊天记录反映，每月发工资时被申请人会通过微信告知申请人工资计算明细，申请人会回复收到或好的。工资计算明细反映申请人的工资以月自然日为计薪天数，按实际出勤天数折算，并另有提成、补贴，部分月份还有奖金。申、被双方确认申请人离职前的月均工资水平达 8000 元以上。申请人表示提成并非加班工资，从被申请人每月发出的工资计算明细可见，被申请人并无额外向其计发加班工资，而休息休假需要扣工资。另查，申请人在被申请人成立前已开始工作，被申请人确认彼时由武永刚对申请人进行招用工。本委认为，从被申请人一直以来对申请人实行的工作模式及工资结算方式来看，用以计算申请人每月应得工资的 7000 元/月或 5000 元/月所对应的计薪天数为月自然日，申请人休息休假可通过请假实现，由上表明，被申请人并无排除申请人休息休假的权利，只申请人实现休息休假天数关联其当月的应得工资。申请人清楚知悉自己工资结算方式，经折算后其正常工作时间的工资收入亦不低于广州市最低工资标准，且有提成、奖金等作为该工作模式的补充待遇。上述工资结算方式已执行逾 5 年，如若申请人认为被申请人未按照其

上班时间足额支付对应加班工资的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议或行使法律赋予的权利向有关部门申诉，但本案没有证据显示申请人曾就加班时间及加班工资问题向被申请人主张过权利或者向有关部门进行过申诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及本身情况，比如对个人劳动价值、工作岗位性质和工作时间模式、劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的惯例等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式及其每月工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。因此，申请人请求休息日及法定节假日加班工资，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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二三年七月二十七日

书 记 员 叶 晨