

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〕2661号

申请人：王妙纯，女，汉族，1994年12月3日出生，住址：广东省普宁市。

委托代理人：伍巧玲，女，广东格林律师事务所律师。

被申请人：广州英丰服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路468号D50087铺。

法定代表人：冯英，该单位总经理。

委托代理人：李恒，男，该单位员工。

委托代理人：刘章燕，女，该单位员工。

申请人王妙纯与被申请人广州英丰服饰有限公司关于工资差额、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。申请人王妙纯及其委托代理人伍巧玲和被申请人的委托代理人李恒到庭参加庭审。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5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自2022年2月17日至2023

年5月3日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年10月工资差额1480.49元、11月工资差额7250元、12月工资差额2904.23元、2023年1月工资差额3642.47元，共15277.19元；三、被申请人支付申请人2023年4月1日至4月30日的工资7800元和5月1日至5月3日的工资862元；四、被申请人支付申请人2022年2月1日至2023年4月30日延时加班费27137元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金11355.75元；六、被申请人支付申请人2022年2月17日至2023年2月16日未签订劳动合同双倍工资92603.61元；七、被申请人支付申请人2022年2月17日至2023年5月3日未休年休假工资3480.69元；八、被申请人向申请人出具解除劳动关系证明。

被申请人辩称：一、我单位确认申请人的第一项仲裁请求；二、申请人身为财务，参与工资核发全流程，至今从未向我单位提出对工资有异议，其已确认我单位支付的所有工资，因此不存在工资差额；三、申请人发起仲裁申请时，我单位还没到发放工资时间，我单位曾通知申请人办理离职手续，但申请人拒绝，该行为已对我单位造成损失；四、据双方签订的劳动合同，申请人工资包含固定加班工资项目，包含所在岗位存在的超时及可能超时的加班工资。申请人提供的出勤记录只能反映上下班打卡之间的时长，不能证明申请人存在有效加班，申请人从未向我单位提出加班申请，也未能举证其加班时长，申请

人应承担举证不能的法律后果。五、我单位不存在拖欠申请人工资情形，申请人主张不缴纳社保并要求我单位支付社保补贴，其在职期间也未向我单位提出缴纳社保，申请人以此提出经济补偿，属不诚信行为。六、双方已签订书面劳动合同，我单位无需支付二倍工资。七、申请人2022年2月17日入职，依法自2023年2月17日开始享受年休假。申请人不存在未休年休假。八、我单位同意向申请人出具解除劳动关系证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2022年2月17日入职被申请人处任职财务，双方于2023年5月4日解除劳动关系。上述事实有入职登记表、银行凭证、微信记录、被迫解除劳动关系通知书为证。鉴于双方对劳动关系存续期间不持异议，申请人要求确认双方自2022年2月17日起至2023年5月3日期间存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于2023年4月和5月工资问题。申请人主张其从2022年9月起月工资标准调整为7500元，经查，被申请人向本委提交的工资明细显示申请人月工资标准为7500元。另双方确认申请人每月有全勤奖300元，被申请人未支付申请人2023年4月和5月工资，申请人每周工作6天，申请人2023年4月正常出勤，5月1日休假，5月2日至5月3日上班1.5天。本委认为，结合申请人的月工资标准及申请人执行的工时制度，

经计算，申请人日工资为 262.18 元 $[7800 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，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 2023 年 4 月工资 7800 元和 2023 年 5 月工资 655.45 元 $(262.18 \text{ 元} \times 2.5 \text{ 天})$ 。

三、关于 2022 年 10 月至 2023 年 1 月工资差额问题。申请人在 2022 年 10 月 24 日至 10 月 31 日、11 月（除 1 天上班外）、12 月 1 日至 12 月 5 日、12 月 16 日至 12 月 22 日（应上班天数为 6 天）因疫情封控等原因安排居家，12 月上班 19 天，2023 年 1 月 15 日至 1 月 30 日被安排春节放假。申请人主张其居家期间有办公，负责与供应商、客户对账对接，接受被申请人工作安排，12 月 16 日至 12 月 22 日因感染新冠肺炎休假，被申请人应按 7500 元/月的标准支付其 2022 年 10 月至 2023 年 1 月的工资差额。被申请人辩称其单位因全行业停业无法开展工作，申请人不存在居家办公，申请人每月工资已预付春节假期工资。经查，被申请人支付申请人 2022 年 10 月至 2023 年 1 月工资依次为 6019.51 元、250 元、4595.77 元、3857.53 元，合计 14722.81 元。本委认为，第一，综合双方诉辩意见以及海珠区 2022 年关于调整社会面疫情防控措施通告要求，被申请人安排申请人停工居家属不可抗力。申请人主张其居家期间办公而应享有正常工作时间的工资标准，但申请人未能举证证明其居家期间的有效工时及工作量与平时实际到岗提供正常劳动的出勤时间及劳动强度相当，在疫情封控期间市场运营处于消极停滞状态的大

环境下，被申请人无法正常开展业务属于客观事实，申请人要求停工居家期间享受正常工作时间工资标准，缺乏依据，本委不予采纳，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按申请人正常工作时间的月工资标准支付申请人2022年10月1日至11月23日工资，并按照不低于当地最低工资标准的80%，即1840元（2300元×80%）支付申请人2022年11月24日至12月5日的生活费。第二，鉴于被申请人未举证反驳申请人关于2022年12月感染新冠肺炎休假期间的主张，应承担举证不能的不利后果，本委确认申请人2022年12月因感染新冠肺炎休假居家隔离6个工作日。根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5号）精神，被申请人应按申请人正常工作时间工资支付上述居家隔离6个工作日的工资。第三，被申请人主张申请人每月工资包含预付春节假期工资，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，鉴于被申请人未能举证原始工资支付台账充分证明其单位该主张，该主张缺乏依据，本委不予采信，在不属于申请人主观原因申请休假的情形下，被申请人应按申请人正常工作时间工资支付2023年1月工资。综上，被申请人应支付申请人2022年10月工资7500元，11月工资5672.93元（262.18元×20天+1840元÷30天×7天），12月工资6851.27元[1840元÷31天×5天+262.18元×（19天+6天）]，2023年1月工资7500元，合计27524.2

元，冲抵被申请人已支付的工资，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月至 2023 年 1 月的工资差额 12801.39 元（27524.2 元 -14722.81 元）。

四、关于延时加班费问题。申请人主张财务部工作繁多，若不加班就无法完成当天工作，其每天超过 18 时外的工作时间均为加班，且被申请人从 2022 年 4 月 6 日起将上班时间 9 时至 18 时（含 1 小时休息时间）调整为 9 时至 19 时（含 1 小时休息时间），即自 2022 年 4 月 6 日起每天延长工作 1 小时，故被申请人应支付上述加班时间的加班费。申请人还主张其有向主管报加班，但被申请人没有统计其加班时间。申请人举证了考勤汇总表、微信记录拟证明其加班情况。考勤汇总表显示申请人 2022 年 2 月至 9 月、12 月至 2023 年 1 月每月上下班打卡明细。微信记录显示“ZIA 全员公司总群（97）”中用户“人事行政-工作号”在 2022 年 4 月 3 日发出通知，内容为因疫情复发经济下行，经过商讨后作出以下决策，保持员工原先的薪资待遇，总部上班时间调整为周一至周六，9 时至 19 时，自 2022 年 4 月 6 日起施行。被申请人不确认申请人主张的加班情况，主张上班时间一直为 9 时至 19 时未有调整，申请人在职期间未向其单位申请加班，且申请人工资中已包含加班费。本委认为，一方面，加班并非单纯的时间经过，而是需要以特定的工作作为内容支撑。申请人作为主张权利的当事人，应对加班事实的存在负有首要的举证责任。现申请人举证的证据未能证实其在

正常工作时间以外从事被申请人的工作以及该工作的进行系被申请人分配工作任务所致，且申请人虽主张其已向主管报备加班，但申请人亦未能举证证明该主张，从而证实其加班行为及加班时长已向被申请人申报并经审批。因此，申请人主张每天超出 18 时的工作时间视为加班，缺乏依据，本委不予采纳。另一方面，如申请人主张其上班时间自 2022 年 4 月 6 日起从 9 时至 18 时调整为 9 时至 19 时，此后申请人按该工时制度正常提供劳动，至离职时申请人执行该工时制度已超过 1 年时间，本案并无任何证据显示申请人曾就工资数额向被申请人主张过权利，应视为双方协商一致调整工时制度，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。综上，申请人该项仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

五、关于解除劳动关系经济补偿金问题。申请人以被申请人未为其缴纳社保和足额发放工资等为由向被申请人提出解除劳动关系。申请人 2022 年 5 月至 9 月、2023 年 2 月至 4 月工资依次为 7300 元、7000 元、6824.37 元、7751.61 元、8327.63 元、7800 元、8041.94 元、7800 元。被申请人没有为申请人缴纳社会保险费。本委认为，依本委上述查明及认定情况，被申请人确存未足额支付申请人工资以及未为申请人缴纳社会保险费的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，申请人以此提出解除劳动关系，符合法律

规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿，经计算，申请人离职前月平均工资为 7364.15 元 [(7300 元 + 7000 元 + 6824.37 元 + 7751.61 元 + 8327.63 元 + 27524.2 元 + 7800 元 + 8041.94 元 + 7800 元) ÷ 12 个月]，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 11046.23 元 (7364.15 元 × 1.5 个月)。

六、关于未签订劳动合同双倍工资问题。被申请人提交了劳动合同，该证据显示当事人为被申请人与申请人，约定期限从 2020 年 2 月 17 日起至 2024 年 2 月 16 日止，及工作情况、工资情况等内容，“员工签名”处载有“王妙纯”字样的签名。

“公司盖章”处盖有“广州英丰服饰有限公司”字样的印章，申请人不确认该证据，主张其在职期间没有签过劳动合同，该证据员工签名处的签名不属于其签名。申请人向本委申请对上述劳动合同员工签名处“王妙纯”的签名真伪进行司法鉴定。经双方同意本委指定鉴定机构鉴定，广东天正司法鉴定中心在《司法鉴定意见书》(穗司鉴 234401000600500039)中的鉴定意见为，上述劳动合同员工签名处“王妙纯”的签名属于申请人所写。申请人不认可该鉴定结果。本委认为，鉴于申请人未能举证反驳被申请人关于双方已签订劳动合同的主张及证据，应承担举证不能的不利后果，本委采纳该劳动合同。双方在劳动关系存续期间已订立书面劳动合同，因此，申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

七、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天。申请人没有举证证明其在2023年2月17日前存在已连续工作满12个月的情形。本委认为，鉴于本案没有证据证明申请人在2023年2月17日前存在已连续工作满12个月的情形，结合申请人的入职时间，根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人自2023年2月17日开始享受年休假，申请人要求被申请人支付2022年未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。经折算，申请人2023年未休年休假为1天（ $76 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足一天部分不享受年休假），因此，被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资524.36元（ $262.18 \text{元} \times 1 \text{天} \times 200\%$ ）。

八、关于出具解除劳动关系证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，申、被双方于2023年5月4日解除劳动关系，被申请人应按《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、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华

《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》第十六条、第三十九条、第四十八条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 2 月 17 日起至 2023 年 5 月 3 日期间存在劳动关系；

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 2023 年 4 月工资 7800 元和 2023 年 5 月工资 655.45 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 10 月至 2023 年 1 月的工资差额 12801.39 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经济补偿 11046.23 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 2023 年未休年休假工资 524.36 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按《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；

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年九月八日

书 记 员 易恬宇