

# 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〕3216号

申请人：杨宏艳，女，汉族，1990年10月20日出生，住址：广西灵山县平山镇。

被申请人：广州市海珠区唯一一衣百货店，经营场所：广州市海珠区南洲路万华北街10号18铺之一。

经营者：廖平，女，汉族，1974年1月28日出生，住址：湖南省邵东县野鸡坪镇。

申请人杨宏艳与被申请人广州市海珠区唯一一衣百货店关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨宏艳和被申请人的经营者廖平到庭参加庭审。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6月8日向本委申请仲裁，于2023年6月29日向本委申请增加和变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同赔偿金7600元；二、被申请人支付申请人2022年7月13日至2023年5月31日未签

书面劳动合同双倍工资 30998 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 28 日至 2023 年 11 月 30 日疫情封控期间的工资 3000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 13 日至 2023 年 5 月 31 日法定节假日加班工资 6121.84 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 13 日至 2023 年 5 月 31 日延时加班工资 19372.34 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 4 月 20 日重新入职我单位，双方协商底薪的金额根据店铺业绩而定，如店铺业绩可以达到 60000 元，申请人的工资标准按底薪 2800 元+提成 4% 进行发放，由于店铺业绩一直未达到预期，我单位与申请人协商工资标准按原定底薪 2600 元+提成 3% 进行发放，我单位并无克扣申请人工资的意思表示，也未通知申请人不用上班，我单位并不存在违法解除劳动合同的情形，不应向申请人支付解除劳动合同经济赔偿金；二、申请人首次入职时间为 2022 年 7 月 13 日，之后于 2023 年 3 月 31 日以个人原因提出离职，双方劳动关系的权利义务已于申请人离职之日终结，故申请人要求我单位支付 2022 年 7 月 13 日至 2023 年 3 月 31 日未签订劳动合同双倍工资差额，无事实和法律依据。申请人于 2023 年 4 月 20 日重新入职我单位，最后工作日为 2023 年 5 月 31 日，根据相关法律规定，双方签订书面劳动合同的时间应从 2023 年 5 月 21 日起计算，我单位仅需支付申请人 2023 年 5 月 21 日至 2023 年 5 月 31 日期间的未签订劳动合同双倍工资差额；三、我单位

已按双方协商的标准向申请人支付加班费，申请人要求我单位重复支付加班费没有事实和法律依据。

### 本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 7 月 13 日入职被申请人处任店员，于 2023 年 3 月 31 日离职，后于 2023 年 4 月 20 日重新入职被申请人处任店员，于 2023 年 6 月 1 日离职，在职期间双方没有签订书面劳动合同，约定每周工作 6 天，每天工作 9 小时（包含用餐时间），申请人 2022 年 8 月至 2023 年 5 月工资发放情况依次为：3767 元、3429 元、2876 元、0 元、4143 元、1517 元、3202 元、3805 元、1776 元、3884 元。

一、关于疫情封控期间的工资问题。申请人表示该项仲裁请求的实际期间为 2022 年 10 月 28 日至 2022 年 11 月 30 日。庭审中，申、被双方均确认 2022 年 10 月 28 日至 2022 年 11 月 30 日期间受疫情影响停工，申请人该期间的底薪为 2600 元/月，被申请人已支付申请人 2022 年 10 月工资 2876 元，未支付 2022 年 11 月的工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，非因劳动者原因造成用人单位停工停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资，故被申请人应支付申请人 2022 年 11 月工资 2600 元。鉴于被申请人已支付申请人 2022 年 10 月工资，故本委对申请人要求被申请人支付 2022 年 10 月 28 日至 2022

年10月31日工资的仲裁请求不予支持。

二、关于二倍工资差额问题。本案双方存在劳动关系，现被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，结合申请人该项仲裁请求所涉期间，被申请人支付应自2022年8月13日至2023年3月31日、2023年5月20日至2023年5月31日向申请人每月支付两倍的工资，申请人要求被申请人支付2022年7月13日至2022年8月12日、2023年4月1日至2023年5月19日未订立书面劳动合同的二倍工资差额，于法无据，本委不予支持。另，鉴于双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，用人单位受疫情影响停工停产属不可抗力，存在劳资双方无法在该期间行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系的角度考量，按照公平合理的法律原则，对于受疫情影响未能正常复工期间应不作加倍支付的惩罚性处理。因此，对申请人2022年10月28日至2022年11月30日期间的工资待遇，本委不予纳入双倍工资计算范畴。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2022年8月13日至2023年3月31日未订立书面劳动合同的工资20982.27元（3767元×0.61个月+3429元+2876元×0.9个月+4143元+1517元+3202元+3805元）和2023年5月20日

至 2023 年 5 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 1514.76 元（3884 元 × 0.39 个月）。

三、关于加班费问题。申请人主张其在职期间存在工作日延时加班和法定节假日加班的情况，故要求被申请人支付上述加班费。申请人向本委提供了工资单拟证明其上述主张，工资单位显示申请人 2022 年 4 月至 2023 年 5 月出勤、提成等情况，申请人称工资单中的出勤、提成等内容系由其或另一同事进行填写。被申请人对该些工资单不予认可。本委认为，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，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人提交的证据均为其与另一同事的手写内容，且未经被申请人确认，申请人亦未提供其他充分有效的证据予以佐证，故申请人提交的证据并不足以证明上述加班事实，故本委对申请人主张的加班费不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人 2023 年 5 月 30 日通过微信询问被申请人“廖姐那是不是我哪天找到新工作或者不想来上班就可以不用来了”，被申请人回复“好，可以”。之后申请人又于 2023 年 5 月 31 日告知被申请人“对于下调工资我不同意，当初你怎么和我说的就怎么给我算”，被申请人遂于 2023 年 6 月 1 日告知申请人“红艳：由于业绩不理想及其它原因，原打算工资上调的计划不能实现，同意你 6 月 1 号起可以不用来上班。帮忙调整的这一个月多月辛苦你了！”。庭审中，被申

请人认为申请人 2023 年 5 月 30 日向其发送的微信内容即为解除劳动关系的意思表示，同时主张申请人曾于当日口头以个人原因和工资低等理由向其单位提出离职。本委认为，申请人于 2023 年 5 月 30 日向被申请人发送的微信内容仅系就其不用上班的前提条件向被申请人作出询问，当中未体现申请人将于 2023 年 6 月 1 日以找到新工作或不想上班等原因而离职的事实。而被申请人于 2023 年 6 月 1 日以业绩不理想等为由通知申请人不用再上班，该事由并非申请人于 2023 年 5 月 30 日提出询问的不上班条件。从该通知内容来看，系被申请人的原因而要求申请人不上班，此通知内容应认定系被申请人向申请人作出解除劳动关系之意思表示，而非申请人原因主动解除。鉴于被申请人该解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的用人单位可以解除劳动合同之法定情形，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 4131.39 元 $[(1776 \text{ 元} + 3884 \text{ 元}) \div 1.37 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

### 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》第三十九条、第四十条、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《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》第七条，《广

东省工资支付条例》第三十九条，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 11 月工资 2600 元；

二、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 8 月 13 日至 2023 年 3 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 20982.27 元和 2023 年 5 月 20 日至 2023 年 5 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 1514.76 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违法解除劳动合同赔偿金 4131.39 元；

四、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      李文舒

二〇二三年八月二十五日

书 记 员      易恬宇