

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〕3513 号

申请人：黄梅怡，女，汉族，1998 年 7 月 19 日出生，住址：广东省怀集县。

被申请人：广州云谷室内设计有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路 286 号 E01 之 1。

法定代表人：蔡齐各，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：欧阳羽中，男，广东信耀律师事务所律师。

委托代理人：陈阳彪，男，广东信耀律师事务所实习人员。

申请人黄梅怡与被申请人广州云谷室内设计有限公司关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄梅怡和被申请人的委托代理人欧阳羽中、陈阳彪到庭参加庭审。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 7 月 3 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 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022

年8月8日至2023年6月30日期间未签订劳动合同的二倍工资差额54000元；三、被申请人支付申请人2022年12月1日至2023年6月30日期间平日延时加班费28539元；四、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年6月30日工资5500元。

被申请人辩称：一、我单位确认2022年8月8日至2023年6月30日期间双方存在劳动关系；二、申请人于2022年8月8日入职后，我单位曾多次与申请人沟通劳动合同签署问题，但申请人始终不予合作。我单位于2022年8月17日与申请人进行当面沟通劳动合同及详细的合同约定内容并提供了纸质版劳动合同要求其签署，但申请人拒绝签订，于2022年9月19日向申请人发出《签订书面劳动合同通知书》，明确要求其在2022年9月30日前携带材料至人力资源部签署劳动合同，但申请人仍不愿意签署，最近一次明确要求申请人签署劳动合同是在2023年6月25日，但仍遭到申请人拒绝，我单位认为双方未签订劳动合同的责任在于申请人，系申请人拒绝签署，故我单位无须支付双倍工资差额的赔偿责任；三、申请人每天工作时长为7小时，并非申请人所陈述的每天工作12小时，且我单位不存在强制加班情形，由于我单位设计项目都是以季度性提成进行规定，申请人属于设计师岗位，其为了尽快完成业绩获得提成奖励，一般出于自愿进行加班。且申请人平均月工资超过5000元，超出2200元的基本工资数倍，申请人的工资构

成部分已通过绩效及各类补助覆盖申请人对价的劳动付出，故我单位无须支付其加班费；四、我单位已在 2023 年 7 月中下旬支付了申请人 2023 年 6 月工资；五、申请人在职担任设计师及深化施工图组长职位期间，由于其工作曾多次出现低级错误，不但失职不负责任且离职时故意删除本应交接的重要工作文件，给我单位造成各类直接或间接损失影响恶劣，我单位保留向申请人就其所造成的损失提出赔偿的权利。

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 8 月 8 日入职被申请人，实行大小周工作制，每天工作 7 小时，于 2023 年 6 月 30 日因个人原因离职，最后工作日为 2023 年 6 月 30 日。申请人主张其与被申请人 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系。申请人提交社会保险缴费记录、工资单、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中社会保险缴费记录显示被申请人为申请人参加社会保险。其中申请人与被申请人法定代表人蔡齐各的微信聊天记录载有双方沟通工作事宜等内容。其中工资单显示申请人每月工资发放情况的详细记录。被申请人对该些证据的真实性均予以确认，其单位确认双方 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系。本委认为，申请人主张双方 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系并举证了相关证据予以证明，且被申请人对双

方存在劳动关系的期间不持异议，故本委对申请人该主张予以采纳，并据此认定申、被双方 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，被申请人已足额支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资 4830.71 元。本委认为，庭审中申请人确认被申请人已足额支付其 2023 年 6 月工资，故其再行要求被申请人支付其该月工资，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。经查，被申请人每月发放工资均会发放工资单予申请人进行核对，申请人在职期间未就工资发放问题向被申请人提出过异议。申请人主张其 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在平日延时加班，被申请人应支付其平日延时加班费。被申请人主张其单位不存在强制要求申请人加班的情形，不应支付申请人平日延时加班费。被申请人还主张其单位对申请人的加班进行过调休。被申请人提交工资单、考勤记录表等证据拟证明其主张。其中工资单明确载明每月包括加班工资在内的工资构成情况。其中考勤记录表显示申请人在职期间打卡时间及调休时间等内容。申请人对该些证据的真实性均予以确认。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人主张其单位已就申请人符合调休的加班时长进行了调休，并举证了考勤记录表予以证明，且申请人对该考

勤记录表的真实性予以确认，故本委对被申请人该主张予以采纳。又，申请人虽主张其 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日每日存在平日延时加班，被申请人应支付其平日延时加班费，但申请人未提交证据予以证明，且在每月领取工资的同时其亦可获得工资单，即在劳动关系存续期间，其对每月所领取工资数额及构成明细明确知悉，并不存在不清楚工资构成的可能，申请人在每月获悉工资构成及具体数额的情况下，若对工资发放情况有异议，应向被申请人提出异议，但其从未曾就每月包括加班工资在内的工资数额向被申请人提出异议，由此可推定其主观上认可每月工资数额的发放情况。综上，申请人要求被申请人支付其平日延时加班费，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于二倍工资问题。经查，申请人入职时月工资标准为基本工资 2200 元+交通补助 300 元+电话补助 200 元+住宿补助 500 元+月绩效 1800 元+全勤奖 100 元，2022 年 11 月起调整为基本工资 2200 元+交通补助 300 元+电话补助 200 元+住宿补助 500 元+月绩效 2300 元+全勤奖 100 元，另有加班餐费补贴（按 15 元/餐发放），申请人 2022 年 9 月 3 日、9 月 17 日各加班 1 天，申、被双方未签订书面劳动合同。申请人主张双方 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日期间未签订书面劳动合同，被申请人应支付其该期间未签订劳动合同的二倍工资差额。申请人提交工资单等证据拟证明其主张。其中工资单载明 2022 年 9 月加班 2 天，加班费 416.67 元，实发工资数额

5816.67 元；2022 年 10 月至 2023 年 5 月实发工资分别为 5220 元、4984.08 元、5119.08 元、5114.08 元、5294.08 元、5354.08 元、5204.08 元、5089.08 元，2022 年 11 月至 2023 年 5 月社会保险个人应缴部分金额均为 515.92 元。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张其单位在 2022 年 8 月 17 日和 2022 年 9 月 19 日要求与申请人签订劳动合同，最后一次书面要求申请人签订劳动合同系在 2023 年 6 月 25 日，但因申请人拒绝签订劳动合同且因疫情影响，双方未签署书面劳动合同，但未签署合同的责任并不在其单位，其单位不应支付申请人双倍工资。被申请人还主张双方在 2023 年 6 月 19 日就申请人 2023 年 5 月 31 日提出的离职事宜沟通后达成一致意见，双方不再就劳动关系事项产生劳动争议。被申请人提交《辞职信》《签订书面劳动合同通知书》、工资单、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《辞职信》打印部分载有申请人于 2023 年 5 月 31 日因个人原因向被申请人提出于 2023 年 6 月 30 日离职，手写部分载明“双方不得有任何劳动关系起诉对方 2023 年 6 月 19 日达成一致”等内容。其中落款日期为 2022 年 9 月 19 日的《签订书面劳动合同通知书》载有被申请人要求申请人 2022 年 9 月 30 前签署劳动合同，落款处有被申请人字样的盖章。其中落款日期为 2023 年 6 月 25 日的《签订书面劳动合同通知书》载有被申请人要求申请人于 2023 年 6 月 28 日前签订劳动合同，逾期未签订则将于 2023 年 6 月 30 日终止劳动关系等内容，落

款处有被申请人字样的盖章。其中 2023 年 6 月工资单载明申请人该月实发工资为 4830.71 元，社会保险个人应缴部分金额为 485.12 元。其中申请人与被申请人法定代表人蔡齐各的微信聊天记录载有 2022 年 8 月 17 日蔡齐各发送“上来一下”，申请人回复“好”。申请人对该微信聊天记录的真实性予以确认，但辩称蔡齐各当天让其“上来一下”并非是与其沟通劳动合同签署问题，而是沟通工作方面的事宜；对工资单及落款日期为 2023 年 6 月 25 日的《签订书面劳动合同通知书》真实性予以确认，但对落款日期为 2022 年 9 月 19 日的《签订书面劳动合同通知书》真实性不予确认，辩称其从未见过该通知，被申请人仅在 2023 年 6 月 19 日有给其看过落款日期为 2023 年 6 月 25 日的《签订书面劳动合同通知书》，因被申请人要求其倒签合同日期为入职时间，故其拒绝签署；对《辞职信》打印部分的真实性予以确认，但对《辞职信》上面手写部分内容不予确认，称双方并未达成一致，其亦未签名确认。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证的义务。被申请人虽主张其单位法定代表人蔡齐各在 2022 年 8 月 17 日有与申请人沟通过签署劳动合同事宜，但被申请人提交的蔡齐各与申请人的微信聊天记录中并未有载明双方沟通签署劳动合同事宜的相关内容，且申请人对此不予认可，故因被申请人未提交充分有效的证据予以证明，本委对其单位该主张不予采纳。又，被申请人虽主张其单位 2022

年9月19日向申请人发送《签订书面劳动合同通知书》而申请人拒签，但被申请人提交的该通知书上仅有被申请人字样的盖章而未有申请人的签名，且申请人对该通知的真实性不予认可，因此，鉴于被申请人未提交有效证据证明其单位该主张，本委对其单位该主张不予采纳。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应当在与申请人建立劳动关系后的一个月内在与申请人签订书面劳动合同，如若被申请人在此过程中遇有困难受阻，其单位应当向申请人说明情况，与申请人商讨解决方式，现被申请人虽主张因受疫情影响其单位未能及时与申请人签订书面劳动合同，但本案并未有证据体现被申请人2023年6月19日前曾与申请人沟通过签订劳动合同的事宜，无法证明其单位上述主张，故本委对其该主张不予采纳。再次，被申请人虽主张双方于2023年6月19日就申请人于2023年6月30日离职事宜达成一致，但被申请人提交的《辞职信》手写部分内容未有申请人签名确认，且申请人对此不予认可，故本委对其单位该主张不予采纳。最后，申请人虽自述被申请人曾在2023年6月19日要求其签署劳动合同，但不可否认双方直至2023年6月30日仍未签署书面劳动合同的事实。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，本案双方存在劳动关系，被申请人应自用工之日起一个月内在与申请人订立书面劳动合同，否则被申请人应自用工满一个月的

次日起向申请人每月支付两倍工资。综上，结合本案查明证据及认定事实，被申请人应支付申请人2022年9月8日至2023年6月30日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额54556.94元（ $5816.67 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 23 \text{ 天} - (416.67 \text{ 元} \div 2) + 5220 \text{ 元} + 4984.08 \text{ 元} + 5119.08 \text{ 元} + 5114.08 \text{ 元} + 5294.08 \text{ 元} + 5354.08 \text{ 元} + 5204.08 \text{ 元} + 5089.08 \text{ 元} + 4830.71 \text{ 元} + (515.92 \text{ 元} \times 7 \text{ 个月}) + 485.12 \text{ 元}$ ）。现申请人仅要求被申请人支付其二倍工资差额54000元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委予以支持并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、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》第七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年8月8日至2023年6月30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2022年9月8日至2023年6月30日期间二倍工资差额54000元；

三、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 宋 静

二〇二三年八月十八日

书 记 员 林婉婷