

# 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〔2024〕1038号

申请人：李虞钦，男，汉族，1977年10月22日出生，住址：江西省赣州市兴国县。

被申请人：广州艾尔蔓电子商务有限公司，住所：广州市海珠区大干围路38号第5工业区11之1东梯首层111室。

法定代表人：司徒健康。

委托代理人：王芬，女，该单位股东。

申请人李虞钦与被申请人广州艾尔蔓电子商务有限公司关于工资、加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李虞钦和被申请人的法定代表人司徒健康及委托代理人王芬到庭参加庭审。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12月26日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月25日工资8325元；二、被申请人支付申请人2023年10月27日至2023年11月25日加班费1026元；三、被申请人支

付申请人2023年12月1日、12月3日、12月5日、12月17日、12月25日和12月26日的误工费1998元。

被申请人辩称：一、双方在2023年10月30日面谈中约定申请人月工资为8000元，月休2天，上班时间为早上9时至晚上9时。申请人在2023年11月16日要求我单位预支工资，我单位基于人道主义预支申请人2000元；二、申请人在上班期间存在纪律问题和执行力不足问题，我单位多次给予警告并试图纠正申请人的行为，申请人2023年11月7日、9日、12日、15日、17日、19日迟到，11月6日、23日在未告知的情况下自行休息，上述行为均违反了我单位规定，影响我单位生产运营。申请人不听从安排，盲目相信自己的操作，导致产生大量瑕疵品，造成我单位3万元损失，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，我单位有权解除与申请人的劳动合同。请依法驳回申请人的仲裁请求。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。经查，申请人系被申请人的员工，上班时间为9时至21时，月休2天，申请人于2023年11月25日离职。被申请人分别在2023年10月29日和11月16日支付申请人200元和2000元。申请人主张其于2023年10月27日到被申请人处面试，即日通过并开始上班，月工资为10000元，被申请人支付的2000元和200元分别是2023年10月工资和餐

费补贴，其11月16日、11月23日各出勤0.5天，被申请人未支付其2023年11月工资。被申请人主张申请人2023年10月27日前来面试，此后3至4天里其单位安排申请人试做羽绒服打版，并支付申请人200元作为吃饭钱，最终其单位对申请人的完成结果比较满意，让申请人2023年11月1日正式上班，约定申请人月工资为8000元，因申请人打版的羽绒服出现技术问题导致客户退货，故其单位支付申请人11月工资2000元。本委认为，本案双方的争议焦点系双方建立劳动关系的起始时间以及申请人的薪资标准。结合本案查明的事实及双方当事人举证责任的分配规则，本委作如下分析：首先，被申请人未能举证证明其单位2023年10月27日至10月31日期间安排申请人从事打版工作属于面试测试内容，且经申请人知悉且同意，在此情形下，申请人自2023年10月27日开始从事被申请人安排的工作，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，劳动关系自实际用工之日建立，因此，本委认定双方于2023年10月27日建立劳动关系。其次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，双方对工资支付发生争议的，用人单位负有举证责任。鉴于被申请人未能举证证明双方明确约定申请人薪酬标准为8000元，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于工资标准为10000元/月的主张。又申请人主张被申请人已支付的其中一笔款项200元属于餐费补贴，但申请人未举证证明该主张，该主张缺乏依据，本委不予采纳。

最后，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的工时制度及出勤情况，经计算，申请人日工资为 296.3 元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 6 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，被申请人应支付申请人 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 25 日工资 7874.2 元 $[296.3 \text{ 元} \times (5 \text{ 天} + 19 \text{ 天} + 5 \text{ 天} \times 200\%) - 2200 \text{ 元}]$ 。

二、关于加班费工资问题。申请人主张其在职期间每月 2 天的例休没有休，2023 年 10 月 31 日和 11 月 15 日超过 21 时下班，要求被申请人支付上述期间的加班费。本委认为，首先，如上述查明情况，申请人上班时间为 9 时至 21 时，月休 2 天，被申请人对申请人执行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，经折算，申请人的月工资不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，无证据显示申请人对该用工模式及工资结算方式提出异议，故申请人的工资应视为包含该工时制度内的标准工作时间及加班工作时间的标准工资及加班工资，本委不再另行计算该工时制度内的加班工资。其次，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）》第四十二条的规定，申请人对其主张的加班事实负有首要举证责任，现申请人未能举证证明其 2023 年 10 月 31 日和 11 月 15 日因从事被申请人分配工作任务致使延长工作时间，该主张缺乏依据，本委不予采纳。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于误工费问题。申请人在申请书中主张前往劳动部

门6次，耽搁6天时间，要求被申请人支付该6天工资作为误工费。本委认为，申请人主张的误工费不属于双方履行劳动关系过程中而产生的争议。因此，申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的情形，不属于劳动关系法律法规的调整范围，本委对申请人该仲裁请求不予处理。

### 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》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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2023年11月1日至2023年11月25日工资7874.2元；

二、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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二四年三月十五日

书 记 员 张秀玲