

# 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〕1480 号

申请人：邓柳珍，女，汉族，1982 年 10 月 11 日出生，住址：江西省赣州市章贡区。

委托代理人：曾照红，女，广东鼎律师事务所律师。

被申请人：广州市尊嘉服装设计有限公司，住所：广州市海珠区新滘西路 533 号鸿洲国际轻纺城十六楼 1601 号。

法定代表人：唐幸。

委托代理人：王成，男，该单位员工。

委托代理人：蒋明，男，湖南思博达律师事务所律师。

申请人邓柳珍与被申请人广州市尊嘉服装设计有限公司关于双倍工资差额、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。申请人邓柳珍及其委托代理人曾照红和被申请人的委托代理人王成、蒋明到庭参加庭审。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 2 月 15 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 2017 年 2 月 23 日至 2023 年 2 月 10 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 2 月 28 日工资差额 2751 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 2 月 10 日工资差额 9194.23 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日加班费差额 29092.8 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日未休年休假工资 13743.5 元；六、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 57076.86 元；七、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 11 日至 2023 年 2 月 10 日未续签劳动合同的双倍工资差额 102757.63 元；八、被申请人向申请人开具非因申请人原因解除劳动关系的离职证明。

被申请人辩称：一、我单位无需支付申请人 2022 年 2 月工资差额以及 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日加班工资。申请人于 2017 年 2 月 23 日入职我单位，双方于 2019 年 1 月 1 日签订劳动合同，申请人每周工作 6 天，自 2022 年 1 月起每周工作 5.5 天，其工资由基本工资、绩效奖金、提成等组成；我单位于 2020 年 4 月为其参加社保；我单位在 2022 年春节期间放假 17 天，2023 年春节期间放假 21 天，我单位已经结合申请人基本工资以及出勤天数发放放假当月的工资。其次，我单位规章制度规定加班需要在钉钉系统申请，经部门主管同意后方可，申请人虽然存在晚上延迟打卡的情形，但其并未提出加班申请，未经部门主管同意，按照法律规定，我单位并没有安排

申请人加班，无需向其支付加班工资。另外，申请人每月领取工资后，从未对加班费、调休、春节期间工资等项目提出过异议，说明其已了解并认同我单位对工资发放的标准和形式，双方对工资发放的标准和形式实际上系认可的，所发放的工资中也已包含了正常工资、加班工资以及春节期间工资。二、申请人2022年10月1日至2023年2月10日的工资计算有误，海珠区在2022年10月24日至2022年12月12日封控，且我单位员工陆续感染新冠病毒，故我单位直到2022年12月底才复工，按照广州市疫情期间工资发放标准，我单位除向申请人支付了2022年10月、12月和2023年1月、2月工资外，还补发了上述期间工资共计7110元，双方已不存在工资差额。三、申请人2021年春节期间带薪休假22天，2022年春节期间带薪休假17天，2023年春节期间带薪休假21天，已超过法定年休假天数，其不应再享受年休假。四、受疫情影响，我单位经营困难，故未能在工资发放日向申请人发放工资，并非故意不向其发放工资，我单位在收到申请人投诉后，已经向其补发了工资，故申请人仍以我单位未按时发放工资及未缴纳社保为由主张经济补偿金，没有事实和法律依据。五、我单位与申请人已经签订了劳动合同，申请人要求未签订劳动合同双倍工资差额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 2017 年 2 月 23 日入职被申请人，任职车板师，申请人以被申请人拖欠工资和未依法购买社保为由于 2023 年 2 月 10 日解除劳动关系。申请人入职后每月的周日为休息日，自 2022 年 1 月起调整为大小周工作制，每天工作时间为上午 9:00 至 12:00，下午 13:15 至 18:00。

一、关于确认劳动关系以及开具离职证明问题。本案双方对劳动关系起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人自 2017 年 2 月 23 日至 2023 年 2 月 10 日期间存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《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。申请人要求在该证明中明确非因其本人原因解除劳动关系的内容，并非上述法律规定应当写明的事项，本委则不予采纳。

二、关于 2021 年 1 月至 2022 年 12 月加班费差额问题。申请人主张其月工资为 3500 元，另有计件工资（做多少算多少，不设上限，达到一定数量还有额外奖金），月保底工资金额为 6800 元。被申请人确认该计件工资情况，主张申请人的月工资为基本工资 2300 元加绩效工资 1200 元，月保底工资金额需要申请人达到绩效排名前 5 名，但其单位并非所有月份都进行绩效排名，申请人也并非所有月份都能达到前 5 名。申请人提交且经被申请人确认的《车样师薪资调整最新方案》显示基本底薪 3500 元/月，订货会后一个月按绩效排名进行保底，前 1-5

名保底 6800 元/月，第 5-10 名保底 6500 元/月；银行转账记录显示申请人的月工资水平在 6000 元左右至 11000 多元间浮动，以 8000 多元至 9000 多元居多。申请人主张其 2021 年 1 月至 2022 年 12 月期间存在平日延长工作时间加班共 374 小时以及法定节假日加班 2 天的事实，但被申请人仅按照 10 元/小时的标准支付其加班费，故要求被申请人支付上述期间加班费差额。申请人提交了打卡记录予以证明上述加班事实，其中，打卡记录显示申请人每天上班和下班各打卡一次，有部分打卡时间在 18:00 之后，当中有不少在非休息日未打卡以及迟到、旷工、补卡等情况，申请人称其主张的延时加班时长是从 18:30 后起计。被申请人对打卡记录不予确认，认为申请人所主张的加班情况并非其单位安排的加班，不同意申请人该项仲裁请求。庭审中，申请人承认其在职期间如遇无法知晓工资具体情况时会向被申请人索要工资条核对，但主张被申请人也经常不给她发工资条。被申请人则主张其单位在申请人对工资有异议时便会发放工资条，申请人接收到工资条后从未提出过异议。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）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，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，即对于加班费争议应当着重审查加班的事实过程。本案申请人提供的打卡记录所显示的时间系打卡行为的时间节点，虽申请人有部分打卡时间超出了正常工作时间，但申请人并无其他证据证

明其在打卡时间内均处于连续工作状态的事实或者其打卡时间内提供实质性劳动的时间确已超出正常工作时间，故该证据无法直接证实申请人在打卡时间内实际提供劳动的时数，即申请人主张延时加班的事实依据不足。另外，申请人除正常工资之外，还有计件工资，该计件工资系按照其完成的工作量多劳多得，其欲获得较高的计件工资收入，必须通过增加自身工作量和工作时间予以实现，即其每月工资收入会根据其完成的工作量和工作时间长短而相应增加，且申请人达到一定的计件数量后，除计件工资外还有额外奖金，结合被申请人对申请人的加班时长再给予 10 元/小时作为补充的事实，应认定申请人的月工资收入中已包含了对应的加班报酬。综上，申请人要求被申请人支付其加班费差额的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于 2022 年 2 月工资差额问题。申请人主张被申请人在 2022 年 2 月春节期间安排其放假，其领取的当月工资并不包含该放假期间的工资，故要求被申请人支付当月工资差额。本委认为，申请人对自身领取的工资待遇有异议时系可以向被申请人提出并进行核实的，如其对上述春节放假当月领取的工资待遇有异议，理应在合理期限内及时提出。现申请人并无证据证明其在职期间对被申请人发放的 2022 年 2 月工资待遇提出过任何异议，应视为其接受并认可当月工资待遇。因此，申请人要求被申请人支付 2022 年 2 月工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

四、关于 2022 年 10 月至 2023 年 2 月工资差额问题。申请人在 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 10 月 28 日期间因受疫情封控影响未上班，被申请人当时未发放该期间工资；2022 年 11 月 1 日上班 1 天，之后继续因疫情封控未上班，被申请人当时未发放该月工资，但代扣了社保个人费用 478 元；2022 年 12 月 1 日至 12 月 11 日因疫情停工未上班，2022 年 12 月 12 日至 12 月 15 日申请人因感染新冠未上班，被申请人向申请人支付的当月应发工资为 3470 元（2992 元+个人社保费用 478 元）；2023 年 1 月 11 日至 1 月 31 日被申请人是放春节假期，被申请人向申请人支付当月的应发工资为 2405 元（1927 元+个人社保费用 478 元）；2023 年 2 月 1 日至 2 月 10 日期间上班 8 天，被申请人向申请人支付的当月应发工资为 2349 元（当月已停止参加社保），申请人主张当月工资数额应为 2501.15 元。被申请人于 2023 年 2 月 8 日已补发了申请人 2022 年 10 月至 2023 年 2 月工资差额共 7110 元。现申请人主张被申请人仍未足额支付其 2022 年 10 月至 2023 年 2 月工资。本委认为，依查明之事实可知，被申请人在疫情停工的期间存在中断情形，故在中断停工之后的停工停产周期应重新计算，即申请人 2022 年 10 月和 2022 年 11 月 2 日至 2022 年 12 月 1 日停工期间应按照国家正常工资标准发放工资，2022 年 12 月 2 日至 2022 年 12 月 11 日期间应按照国家最低工资标准 80%即 1840 元的标准发放生活费；申请人感染新冠期间，被申请人应按照国家正常工资标准发放工资；申请

人 2023 年 1 月的春节放假期间系由被申请人安排，非申请人自身原因所致，申请人对该月放假期间的工资待遇已在放假结束半个月内向本委提起劳动仲裁，及时提出了异议，故被申请人应按照正常工资标准支付申请人 2023 年 1 月春节放假期间的工资。对于申请人的正常工资标准，结合申请人的工资情况，被申请人并无证据证明其单位所主张的绩效工资部分的核发依据，故无法认定该绩效工资属于需要经过相关考核确定且并非以申请人正常出勤为依据的待遇，且《车样师薪资调整最新方案》明确申请人基本底薪为 3500 元/月，故本委认定申请人的月正常工资标准为 3500 元。因保底工资数额需根据订货会后一个月的绩效排名情况进行确定，并不属于申请人每月固定可享受的待遇，故不宜将该待遇定性为申请人的正常工资标准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条以及《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 10 月 28 日工资 560 元( $3500 \text{ 元} \times 0.16 \text{ 个月}$ )，2022 年 11 月工资差额应为 3022 元 ( $3500 \text{ 元} - 478 \text{ 元}$ )，2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 11 日工资应为 693.8 元( $3500 \text{ 元} \times 0.03 \text{ 个月} + 1840 \text{ 元} \times 0.32 \text{ 个月}$ )，2023 年 1 月 11 日至 2023 年 1 月 31 日工资应为 2380 元 ( $3500 \text{ 元} \times 0.68 \text{ 个月}$ )，即被申请人应向申请人补发 2022 年 10 月至 2023 年 1 月的工资差额合共 6655.8 元 ( $560 \text{ 元} + 3022 \text{ 元} + 693.8 \text{ 元} + 2380 \text{ 元}$ )。现被申请人补发了该工资差额 7110 元，已足额补发申请人工资，故申请人



要求被申请人支付 2022 年 10 月至 2023 年 1 月工资差额的仲裁请求，本委不予支持。另，双方对 2023 年 2 月的工资数额有争议，被申请人未能就申请人当月工资数额予以举证证明，应承担举证不能的不利后果，故对申请人主张当月为 2501.15 元予以采纳，被申请人应支付申请人 2023 年 2 月工资差额 152.15 元（2501.15 元-2349 元）。

五、关于经济补偿问题。申请人系以被申请人没有发放加班费、无故放长假、疫情期间没有按照规定发放工资以及未依法为其购买社保为由主动解除劳动合同。本委认为，申请人解除劳动关系的事由包括数项。经审查，申请人关于没有发放加班费的解除事由缺乏依据，而无故放长假并非劳动者可以解除之法定事由，又被申请人已依法为申请人建立社会保险关系，如申请人认为缴费年限不够应向社会保险征缴机构申诉，其该解除事由不能成立；另，被申请人在申请人解除劳动关系之前已经足额向申请人补发了工资，故申请人关于被申请人疫情期间没有按照规定发放工资的解除事由亦不能成立。因此，申请人解除劳动关系的事由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定劳动者可以解除劳动关系并获得经济补偿的情形，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

六、关于未休年休假工资问题。申请人法定年休假为 5 天/年，被申请人没有安排申请人休过年休假。被申请人主张申请人每年春节放假天数多于年休假天数，应视为已休年休假。另，

申请人主张其离职前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资为 8343.72 元。被申请人对该平均工资数额与申请人有争议。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、第二十七条的规定，申请人并无证据证明其就 2021 年末休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断的情形，应承担举证不能的不利后果，故申请人要求被申请人支付其 2021 年末休年休假工资的仲裁请求，已超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，安排申请人休年休假系被申请人的法定义务，现被申请人未能举证证明其单位 2022 年春节放假期间存在安排或告知申请人该放假期间包含了年休假，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人应当提供工资支付原始台账予以证明申请人离职前 12 个月剔除加班工资后的应发工资情况，现被申请人未对此予以举证，应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人主张的离职前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资数额。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年末休年休假工资 3836.19 元（8343.72 元 ÷ 21.75 天 × 5 天 × 200%）。

七、关于双倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人签订了期限从 2019 年 1 月 1 日起至 2019 年 12 月 31 日止的劳动

合同，该劳动合同有双方签字盖章。申请人主张当时被申请人没有给其一份劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十六条的规定，本案双方签署的劳动合同为生效合同。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，本案并无证据证明双方在上述劳动合同期满后续签劳动合同，依法应视为双方于2020年12月30日已经订立无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付其2022年3月11日至2023年2月10日未续签劳动合同的双倍工资差额的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

### 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、第十六条、第三十八条、第四十六条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、第三十九条、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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2017年2月23日至2023年2月10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 2 月工资差额 152.15 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 年未休年休假工资 3836.19 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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；

五、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。

( 本页无正文 )

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年四月二十七日

书 记 员 冯秋敏