

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〕248号

申请人：罗晓，女，汉族，1985年2月28日出生，住址：四川省隆昌县。

委托代理人：陈曦，男，广东国道律师事务所律师。

委托代理人：卢钥潢，女，广东国道律师事务所律师。

被申请人：乐彩（广州）商贸有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街2号601房。

法定代表人：黄翠玲。

委托代理人：朱明利，男，广东佰仕杰律师事务所律师。

委托代理人：李龙财，男，广东佰仕杰律师事务所实习人员。

申请人罗晓与被申请人乐彩（广州）商贸有限公司关于工资差额、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。申请人罗晓及其委托代理人卢钥潢和被申请人的委托代理人朱明利、李龙财到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 11 月 2 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 2021 年 12 月 3 日至 2022 年 9 月 4 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 60300 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月工资差额 3658 元和 2022 年 2 月工资差额 3721 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 11 月 3 日至 2022 年 10 月 6 日期间周六加班费 24027.59 元；四、被申请人支付申请人未休年休假工资 3696.55 元。

被申请人辩称：一、关于二倍工资差额，申请人的岗位为行政管理人员，负责我单位人事管理工作，即建立、管理、完善员工人事档案材料的管理，申请人的工作职责还包括代表我单位依照法律法规处理与劳动者之间劳动合同履行方面的相关事宜，避免我单位因违反法律法规被追究法律责任，故其应当知晓订立书面劳动合同的相关规定及不订立书面劳动合同的法律后果；其次，二倍工资赔偿责任的适用前提是因用人单位过错而导致未与劳动者签订劳动合同，而本案中，申请人为人事管理工作的负责人，负有督促我单位与员工订立劳动合同的工作职责，申请人深知关于签订劳动合同的规定，其有义务主动向我单位要求订立书面劳动合同，但其并未提交证据证明其曾主动要求我单位与其签订劳动合同，故未与申请人签订劳动合同并非我单位过错所致，而是申请人自身原因造成，故我单位无需承担二倍工资赔偿责任；最后，申请人作为我单位人事，与另案申请人窜通，刻意对我单位隐瞒其二人未签订劳动合同

的事实，在入职即将满一年之时被我单位发现后便窜通离职，共同提起劳动仲裁，恶意损害我单位合法权益，其行为违反了诚实信用原则。二、关于工资差额，2022年1月16日至2022年2月15日为我单位年假期间，所有员工均未上班也未安排线上工作任务，因申请人在上述期间未提供劳动，不应计付劳动报酬，且我单位根据申请人的实际工作时间已经按时足额发放2022年1月和2022年2月工资，申请人截至离职时从未对该两个月的工资提出过异议，故可认定其对工资发放实际认可，是其真实意思表示，因此，申请人该项仲裁请求无事实和法律依据。三、关于周六加班费，双方约定申请人每周工作6天，其工资是根据该实际工作时间计发，且我单位有发放工资条，申请人每月领取工资后未对工资提出过异议，说明申请人了解工资发放标准和形式，可以认定其对工资发放标准和形式实际认可，是其真实意思表示，应视为双方以实际履行的行为对申请人每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额已包括了正常工作时间的工资和加班时间的工资，因此，申请人该项仲裁请求无事实和法律依据。四、关于未休年休假工资，我单位是服装批发行业，基于行业特殊性，存在淡季和旺季，春节期间处于淡季，行业惯例为统一放一个月的年假，且我单位亦向申请人发放了年终红包作为补贴，因此，申请人春节期间的休假天数已经多于其年休假天数，充分享受了休假权利，其该项仲裁请求无事实和法律依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 11 月 3 日入职被申请人处工作，双方于 2022 年 9 月 5 日签订了劳动合同，约定申请人为行政文员，负责行政人事招聘和工厂来往账务核算等工作，申请人于 2022 年 10 月 6 日离职。申请人在职期间实行每周工作 6 天的工时制度。根据申请人的工资条内载的工资构成情况，申请人 2021 年 11 月至 2022 年 7 月期间每月应得工资总额依次为 6030 元（仅基本工资）、11042（2021 年 12 月至 2022 年 1 月 15 日，含基本工资共 9942 元）、3991 元（含基本工资 2991 元）、6800 元（含基本工资 6700 元）、5120 元（含基本工资 4020 元）、6484 元（仅基本工资）、6030 元（仅基本工资）、6800 元（含基本工资 6700 元），该期间的基本工资数额均系以 6700 元为基数并按照出勤天数核算，2022 年 8 月应得工资总额为 6700 元，但工资构成被调整，将基本工资变更为 2300 元，增多了岗位工资 700 元和绩效工资 3700 元，三项合计为 6700 元；另，被申请人提交且经申请人确认的微信记录显示双方确定了申请人 2022 年 9 月请假 2 天和 10 月上班 6 天以及该期间代扣个人社保费 515 元后的工资为 7035 元。

一、关于工资差额问题。申请人在 2022 年 1 月 16 日至 2022 年 2 月 15 日期间为春节放假。申请人表示服装行业因春节假期无事做，均是如此放假，被申请人向其支付的 2022 年 1 月和

2022 年 2 月基本工资分别为 3424 元和 2991 元，而其认为该两个月的基本工资应按 6700 元标准全额支付，遂要求被申请人补发该两个月工资差额。被申请人否认申请人的月基本工资标准为 6700 元，主张上述春节放假期间系处于服装行业淡季，申请人在该期间亦未提供劳动，故其单位按照申请人实际出勤情况计发该两个月工资，并不存在工资差额。另，由于申请人 2021 年 12 月至 2022 年 1 月 15 日工资系合并发放，基本工资总额为 9942 元。申请人主张该基本工资总额包括 2021 年 12 月基本工资 6700 元和 2021 年 1 月基本工资 3242 元。本委认为，申请人在 2022 年 1 月 16 日至 2022 年 2 月 15 日期间的休假天数明显多于国家对春节法定节假日的调休假期，该放假期间正处于服装行业的业务淡季和春节假期期间。从该假期性质来看，放假系结合了服装行业生产经营特点（淡季），并兼顾满足劳动者对一年一度春节假日与亲人团聚、筹备欢度春节的中国传统习俗需求。现并无证据显示申请人对该放假模式提出过异议，亦无证据显示申请人在超额享受了国家调休假期的权利后，对超出国家调休假期休息而未提供劳动期间不带薪提出过异议，故应视为申请人对该放假模式及对应的计薪方式系接受和认可的，遂申请人主张该放假期间按原基本工资标准全额发放工资，本委不予采纳，但该放假期间的 3 天春节法定节假日（2022 年 2 月 1 日至 2022 年 2 月 3 日）为国家规定的带薪休假，则应当予以计薪；又因被申请人无证据证明其单位已计发申请人该 3

天春节法定节假日的工资，故应补发该 3 天春节法定节假日的工资给申请人。对于申请人的月基本工资标准问题，被申请人合并发放申请人 2021 年 12 月至 2022 年 1 月 15 日的基本工资为 9942 元，但未能举证证明各月基本工资的具体数额，故本委采纳申请人对该两个月基本工资数额之主张；结合申请人其他月份的工资发放情况，均指向申请人的月基本工资标准为 6700 元，即申请人所主张的月基本工资标准具有高度可能性；虽然申请人 2022 年 8 月工资条显示的工资结构发生了变更，但被申请人并无证据证实该变更工资结构行为系经双方协商一致，而从变更后的工资构成和金额来看，固定工资部分依然为 6700 元，故凭该月的工资情况不足以反驳申请人所主张的月基本工资标准，遂本委对申请人主张其月基本工资标准为 6700 元予以采纳。综上，结合申请人的工时制度，根据《广东省工资支付条例》第十九条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 2 月工资差额 675.63 元〔 $6700 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天}$ 〕，申请人要求被申请人支付其 2022 年 1 月工资差额的仲裁请求，本委则不予支持。

二、关于加班费问题。申请人主张其请求的周六加班费系指每周第 6 天上班的休息日加班费。依上述查明及认定之事实，申请人在职期间实行每周工作 6 天的工时制度，月基本工资标准为 6700 元，该工作模式属于工时制度固定且劳动报酬标准固定的双固定用工模式，且申请人的月基本工资标准并不低于以

广州市最低工资标准作为标准工时工资折算工资总额，即申请人的月基本工资标准中已经包含全部工作时间（标准工作时间和每周第6天加班工作时间）内的标准工资和休息日加班工资。因此，申请人再行要求被申请人支付其在职期间每周第6天上班的加班工资的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于二倍工资差额问题。被申请人在2022年9月5日之前未与申请人签订劳动合同。被申请人主张申请人的工作职责包括人员招聘，建立完善人事档案，如入职登记表、劳动合同填写等工作，申请人负有督促其单位与员工订立劳动合同的职责，有义务主动向其单位要求订立书面劳动合同，但申请人并未提交证据证明曾主动要求其单位签订劳动合同，故双方未签订劳动合同是申请人自身原因造成，其单位并无过错，无需承担二倍工资赔偿责任。申请人则主张其仅负责单位日常行政工作，协助其上级黄河忠（经理）发布招聘信息、发出面试邀约，每月与工厂对账等行政工作，其无权干涉被申请人是否与其签订劳动合同。被申请人就其单位上述主张提交了微信记录予以证明，该记录显示申请人在2022年9月向被申请人发送了行政管理人员的工作内容和任职资格等信息，并询问被申请人“按这样发可以吗？”，被申请人回复“可以”；而其他微信记录涉及内容主要为申请人与被申请人沟通招聘、面试等事宜。申请人对该证据予以确认，但主张该证据可以证明其并不掌握被申请人的人事管理权，其只负责人事招聘，对应聘者发出面

试邀约等辅助工作，实际对人员录用和管理的决定权是由经理黄河忠掌握。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，申请人系行政文员岗位，被申请人所举证的证据无法证实双方在申请人入职时已就申请人工作内容包括与员工签订劳动合同存在具体约定或者被申请人已将该工作内容告知过申请人，亦无证据证明申请人具有代表被申请人与员工签订劳动合同的决定权，故被申请人主张与员工签订劳动合同系申请人的工作职责，依据不足，不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，用人单位支付二倍工资的前提系存在未与劳动者订立书面劳动合同之事实，本案被申请人作为用人单位，应当依法履行与员工签订劳动合同的义务，在申请人入职后一个月内与申请人签订劳动合同，然被申请人并未切实履行该法定义务，亦未行使《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条赋予用人单位对在一个个月内拒绝签订劳动合同的劳动者可终止劳动关系之权利，故被申请人应当自行承担未与申请人签订劳动合同而产生的法律责任。综上，被申请人未与申请人订立书面劳动合同之事实清楚，申请人要求被申请人支付其2021年12月3日至2022年9月4日未订立书面劳动合同二倍工资差额合法有据，结合申请人的工资情况，被申请人应加倍支付申请人2021年12月3日至2022年9月4日未订立书面劳动合同的工资54169.21元〔11042元÷46天×44天+3991元+675.63元+6800元+5120元

+6484 元+6030 元+6800 元+6700 元+（7035 元+515 元）÷30 天×4 天〕。

四、关于未休年休假工资问题。庭审中，申请人主张其在上一家用人单位的离职时间是 2021 年 9 月 30 日，其在上一家用人单位工作期间没有参加社保，其在被申请人处任职期间未休过年休假。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、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条的规定，申请人并无证据证明其入职被申请人之前在其他用人单位的工作年限与其入职被申请人的时间存在连续性，故其应自入职被申请人之日起连续工作满 12 个月时才享受带薪年休假。现申请人在被申请人处实际工作年限不满 12 个月，故不应享受法定带薪年休假。因此，申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据和法律依据，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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，《广东省工资支付条例》第十九条之规定，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 2 月工资差额 675.63 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 2021 年 12 月 3 日至 2022 年 9 月 4 日未订立书面劳动合同的工资 54169.21 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 温嘉毅

二〇二三年二月二十四日

书 记 员 冯秋敏