

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〕2069 号

申请人：谢金香，女，汉族，1989年7月11日出生，住址：湖南省炎陵县沔渡镇。

委托代理人：欧永生，男，广东沁森律师事务所。

委托代理人：梁铸安，男，广东沁森律师事务所。

被申请人：广州豆丁豆豆婴幼儿托育服务有限公司，住所：广州市海珠区金碧一街2号，6号，8号，12号，14号自编号A02之一。

法定代表人：陈凌，该单位经理。

委托代理人：陈坤，男，国信信扬（佛山）律师事务所律师。

申请人谢金香与被申请人广州豆丁豆豆婴幼儿托育服务有限公司关于二倍工资差额、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。申请人谢金香及其委托代理人梁铸安和被申请人的委托代理人陈坤到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月21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8月1日至2024年1月31日未签订书面劳动合同的二倍工资差额40000元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金16000元；三、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月31日工资7459.2元；四、被申请人支付申请人2023年8月1日至2024年1月31日休息日加班工资9142元。

被申请人辩称：一、我单位已与申请人签订书面劳动合同，系申请人监守自盗偷走劳动合同碰瓷，我单位其他员工的劳动合同均有保留唯独少了申请人的，这显然不符合常情，我单位财务后找到了为申请人办理社保增员时所复印留底的书面劳动合同，且申请人2023年8月1日入职我单位任园长，负责全面生产经营包括人事管理，自身负有组织签订书面劳动合同的职责，我单位的公章、营业执照等核心资料也交由其保管，其对于自身劳动合同的签订不仅负有职责且享有权利和便利，现其请求未签订书面劳动合同的二倍工资差额，明显违背诚实信用原则，并涉嫌犯罪，其诉请不应得到支持；二、申请人系擅自单方离职，并非我单位与其解除劳动关系，2024年2月3日我单位仍通知申请人回岗上班，系申请人自行于微信工作群以“未签订书面劳动合同”为由通知我单位解除劳动关系，申请人要求我单位支付违法解除劳动合同的赔偿金缺乏事实和法律依据，不应得到支持；三、申请人不存在加班的事实，无权主张加班费，申请人提交的所谓加班证据是其任我单位园长期间自行制作的考勤表，我单位从未要

求申请人加班，我单位与申请人约定正常工作时间工资为 2300 元，而申请人每月固定工资为 8000 元，即便计算休息日加班费，我单位也已足额支付，申请人无权再行主张；四、申请人擅自离职给我单位造成较大经济损失故无其权诉请 2024 年 1 月的工资，双方劳动合同约定申请人应提前 30 天以书面形式提出解除劳动合同的申请，否则我单位有权扣除申请人一个月的薪酬作为赔偿，而申请人擅自离职后未办理任何工作交接，导致我单位多份重要文件丢失，相关经济损失已远超申请人主张的工资数额，我单位根据《广东省工资支付条例》第十五条的规定，将申请人应当承担的赔偿金在其 2024 年 1 月工资中扣除并无不当。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2024 年 1 月工资问题。本委查明：申请人 2023 年入职被申请人任园长，双方约定申请人每月固定工资为 8000 元（其中基本工资为 2300 元），申请人最后工作日为 2024 年 1 月 31 日，被申请人没有向申请人发放 2024 年 1 月的工资。申请人主张：2024 年 1 月被申请人已为其垫缴当月社会保险费个人缴费部分 540.8 元，故该月欠发工资为 7459.2 元。被申请人主张：其单位有权从申请人 2024 年 1 月的工资中扣除因申请人擅自离职给其单位造成的经济损失，且其单位 2023 年 8 月曾向申请人预支工资 10000 元，应当予以抵扣。被申请人提供了学员退款申请表，拟证明申请人擅自离职使其单位陷入经营停滞、造成

经济损失；提供了收据拟证明其单位曾向申请人预支工资 10000 元。其中学员退款申请表显示退款金额为 300 元，退款原因为“生病”；收据显示申请人收到 10000 元（公司款）借支款。申请人对上述证据的真实性均予确认，但表示其并非主动离职，且被申请人 2024 年 2 月 1 日起已放寒假，不存在经营停滞；收据所载 10000 元并非被申请人向其预支的工资，而是被申请人向其借支的办公备用金，包括该 10000 元在内的共计 20000 元办公备用金都已用于办公开销，仅剩 1.56 元，被申请人的员工钟某和前员工王某均有上述办公开销明细。**本委认为**，首先，被申请人虽主张申请人因擅自离职使其单位陷入经营停滞、造成经济损失，但并未举证予以证明，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对被申请人上述主张不予采纳。其次，被申请人提供的收据注明申请人借支的 10000 元为“公司款”，无法体现其单位向申请人预支工资，故本委对被申请人预支 10000 元工资的主张不予采纳，并根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定采纳申请人主张的欠发工资数额。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日工资 7459.2 元。

二、关于 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日休息日加班工资问题。申请人主张双方约定每周工作 5 天，但实际履行中被申请人要求其每一至两周周末要做一次招生活动，故其 2023 年

8月1日至2024年1月31日期间周末共加班20天。被申请人主张双方约定月休4天，实际履行与约定一致，招生本就属于申请人的职责，其单位并未要求申请人加班，且申请人作为园长，对其自身工作安排有较大自由性，故其单位对申请人主张的加班时间不认可，且双方劳动合同约定按2300元/月计算加班工资。申请人提供了考勤表拟证明加班事实的存在。被申请人对该证据的真实性不确认，并表示该表是申请人自行制作，申请人作为园长应对加班的具体事实负举证责任，而不能仅以单方制作的表格作为认定加班事实的依据。**本委认为**，根据《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，申请人应对加班事实的存在负举证责任。申请人作为园长，对自身工作时间的安排具有较大自主性，此种情况下，单凭考勤记录无法证明申请人加班的必要性和客观性。现申请人既未提供证据证明其所主张的加班有必要，亦未提供证据证明其所主张的加班系被申请人为其安排，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张的加班不予采信，对其主张的加班工资不予支持。

三、关于违法解除劳动合同的赔偿金问题。本委查明，申请人于2024年1月31日向被申请人发送微信消息：“公司在未有合法理由的情况下，已经于2024年1月29日要求我主动辞职，我不同意。如果公司单方解雇我，必须按照法律规定予以赔偿。……在公司无理要求我主动辞职被拒绝后，只针对本人调整

工作时间的做法实际上是在故意逼迫本人辞职，严重侵害本人的合法权益，本人坚决不同意。”被申请人于2024年2月1日16时28分向申请人发送微信消息：“昨日已通知你2024年2月1日至2024年2月9日为上班时间。”当日19时56分，申请人向被申请人发送微信消息：“由于公司存在没有签订书面劳动合同等违法行为，现通知你们解除劳动关系，并按法律规定给予赔偿。否则本人将循法律途径解决。”申请人主张：2024年1月31日被申请人的法定代表人口头要求其主动离职并交接工作，其不同意，2024年2月1日开始放寒假，假期结束后其未再回被申请人处上班。被申请人主张：申请人2024年2月3日以没有签订书面劳动合同为由在微信工作群通知其单位解除劳动关系。申请人提供了2024年1月31日其与被申请人法定代表人的对话录音拟证明系被申请人要求其离职。被申请人对该证据的真实性不予确认，并表示该录音并未体现其单位对申请人作出辞退的决定。**本委认为**，劳动合同系因一方主体做出解除的意思表示或双方主体达成解除的合意而解除。本案申请人自述被申请人要求其主动辞职其不同意，故双方劳动合同并未因此解除；申、被双方的劳动合同因申请人2024年2月1通知被申请人解除而解除，且申请人与被申请人解除劳动合同的事由不符合法律规定的用人单位应当支付赔偿金或经济补偿的情形，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于未签订书面劳动合同的二倍工资差额问题。本委

查明，被申请人于2023年8月21日将其单位公章交付申请人。申请人主张：其于2023年7月31日入职被申请人，双方没有订立书面劳动合同。被申请人主张：申请人于2023年8月1日入职其单位，双方于2023年8月6日签订了书面劳动合同，但原件被申请人偷走。被申请人提供了甲、乙双方分别为被申请人与申请人的劳动合同复印件，被申请人2023年10月与其他员工签订的劳动合同、其他员工的《辞职申请》《员工离职交接表》等证据，拟证明其单位曾与申请人签订过书面劳动合同，且申请人有人事管理职责。其中，被申请人与其他员工签订的劳动合同落款处均加盖印有被申请人名称的印章，其他员工的《辞职申请》《员工离职交接表》有申请人的签名。申请人以甲、乙双方分别为被申请人与申请人的劳动合同复印件无原件为由对其真实性不予确认，对其余证据的真实性予以确认，但表示被申请人与其他员工签订的劳动合同落款处虽有被申请人盖章但并无申请人签名，而申请人仅作为园长在被申请人部分员工的《辞职申请》《员工离职交接表》中签名，并不负责保管劳动合同。**本委认为**，被申请人2023年8月21日已将公章交付申请人，申请人由此具备了签订劳动合同的权力和条件，且此后被申请人与其他员工签订的劳动合同均由申请人经手加盖公章，申请人也由此理应知晓被申请人存在与劳动者签订劳动合同的行为。申请人作为园长，知晓被申请人存在与劳动者签订书面劳动合同的行为，又持有公章，负有代表被申请人与员工签订劳动合同的职责。现申请人无

证据证明其曾就签订劳动合同事宜提醒过被申请人，亦无证据证明被申请人存在主观上不与其签订劳动合同的行为，故未签订劳动合同的过错责任在申请人，其要求被申请人支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额理据不足，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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，并参照《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，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年1月1日至2024年1月31日工资7459.2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。

行。

仲 裁 员 马煜逵

二〇二四年四月十一日

书 记 员 林伟仙