

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〕247号

申请人：熊茵茵，女，汉族，1999年7月28日出生，住址：广东省梅州市梅县。

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。

申请人熊茵茵与被申请人乐彩（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。申请人熊茵茵及其委托代理人陈曦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11月21日至2022年9月17日未签订书面劳动合同的二倍工资差额102589元；二、被申请人支付申请人2022年1月工资差额4129元和2022年2月工资差额4286元；三、被申请人支付申请人2021年10月21日至2022年9月17日期间周六加班费35594.9元；四、被申请人支付申请人2022年未休年休假工资5339.23元。

被申请人辩称：一、关于二倍工资差额，我单位曾要求申请人签订书面劳动合同，但申请人不同意签订，其对未签订劳动合同的结果存在过错，而且，申请人与人事恶意串通，刻意隐瞒未签订劳动合同的事实，被我单位发现后便串通离职，一起申请劳动仲裁，其行为违反诚实信用原则，故其该项仲裁请求不应得到支持。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，故申请人在该期间未提供劳动，不应计付劳动报酬，且我单位也已向其发放年终奖作为年假期间的补贴；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，可以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、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、关于年休假，根据相关法律法规规定，申请人入职我单位未满一年，不符合享受年休假的条件；而且，我单位是服装批发行业，存在淡季和旺季的行业惯例，春节处于淡季，故我单位在春节期间会放年假一个月，我单位也已向申请人发放了一个月的补贴；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10月21日入职被申请人处工作，任职设计师，被申请人没有与申请人订立书面劳动合同，申请人于2022年9月17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8月期间每月领取的工资数额依次为8772元（含加班费815元）、16264元（2021年12月至2022年1月15日，包含基本工资为11871元以及加班费545元等项目）、6288元（含基本工资3714元）、12159元（含加班费

215 元)、8280 元(含加班费 44 元)、9439 元(含加班费 387 元)、9308 元(含加班费 163 元)、8883 元(含加班费 57 元)、9219 元(含加班费 57 元),除 2022 年 8 月之外,其余月份的基本工资数额均系以 8000 元为基数并按照出勤天数核算,2022 年 8 月则改变了工资构成项目,将基本工资变为 2300 元,增多了社保补贴 1600 元和绩效工资 4100 元两个构成项目,但该三项合计金额为 8000 元,2022 年 9 月的工资为 5562 元,只有转账记录而无工资构成明细。双方在 2022 年 9 月 15 日的微信聊天记录显示申请人询问被申请人“社保补贴是什么?我的基本工资不是八千么+绩效么 咋基本工资两千三了”,被申请人答复称“你的工资是没有变的,只是拆分开”。

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 日期间放假。申请人表示该期间系因被申请人没有业务且处于行业淡季,亦临近春节,故被申请人提前放假,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 3871 元和 3714 元,而其认为该两个月的基本工资应按 8000 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 8000 元,主张上述放假期间系处于服装行业淡季,申请人放假期间亦未提供劳动,故其单位按照申请人实际的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 月和 2022 年 1 月工资系合并发放,基本工资总额为 11871 元。申请人主张该基本工资总额

包括2021年12月基本工资8000元和2021年1月基本工资3781元。被申请人对该两个月的基本工资总额具体应如何区分各月数额表示不清楚。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，结合申请人每月工资发放情况以及双方在2022年9月15日的微信聊天记录内容，均指向申请人的月基本工资标准为8000元，即申请人所主张的月基本工资标准具有高度可能性；虽然被申请人在2022年8月将申请人的工资进行了拆分，但其单位并无证据证实该拆分工资行为系经双方协商

一致，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 8000 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 806.72 元 $[8000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天}]$ ，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 8000 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。被申请人主张未与申请人订立书面劳动合同的原因系申请人与其单位人事恶意串通，刻意隐瞒未签订劳动合同的事实所致，故未订立书面劳动合同的责任在于申请人。申请人对此予以否认。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，被申请人对

其单位该主张并无充分有效的证据予以证实，本委不予采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》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；且《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条赋予了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，现被申请人未行使该权利而继续用工，相关的法律责任应由其单位自行承担。因此，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二倍工资差额合法有据，即被申请人应加倍支付申请人2021年11月21日至2022年9月17日未订立书面劳动合同的工资89132.72元（8772元÷30天×10天+16264元+6288元+806.72元+12159元+8280元+9439元+9308元+8883元+9219元+5562元）。

四、关于未休年休假工资问题。被申请人主张申请人在2022年1月16日至2022年2月15日的放假期间包含了春节假期和年休假，其单位曾口头告知申请人在该期间休年休假，且按照行业惯例也是在春节放假期间安排员工休年休假的。申请人不确认该放假期间包含休年休假期间。另，申请人主张其每年应休年休假为5天。被申请人对此不予确认。申请人提交了《广州市社会保险参保证明》拟证明其工作年限，该证据内载申请人2021年6月至2021年10月有参保记录。被申请人对该证据真实性予以确认，但称申请人入职时并未提供上一家用人单位

的离职证明等材料，该证据不能证实申请人的真实工作年限。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，本案申请人已提供《广州市社会保险参保证明》予以证明其累计工作年限，被申请人对此虽有异议，但无证据反驳，故本委对申请人该证据及累计工作年限情况予以采纳，认定申请人每年应休年休假为5天。结合申请人上述工作年限及其入职被申请人的时间，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，并参照《关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》（人社厅函〔2009〕149号）第一条之意见，申请人在被申请人处工作至2022年5月31日已连续工作满12个月，故申请人应自2022年6月1日起享受带薪年休假待遇。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人2022年应享受带薪年休假天数为1天（ $109 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足一整天部分不享受年休假）；又结合申请人的工资情况核算，其离职前剔除加班工资后的月平均工资为6562.31元〔（8772元+16264元+6288元+806.72元+12159元+8280元+9439元+9308元+8883元+9219元-815元-545元-215元-44元-387元-163元-57元-57元） \div 10个月-8000元 \div （21.75天+4天 \times 200%） \times 4天 \times 200%〕，因此，被申请人应支付申请人2022年未休年休假工资603.43元（6562.31元 \div 21.75天 \times 1天 \times 200%）。

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，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条，《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806.72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11月21日至2022年9月17日未订立书面劳动合同的工资89132.72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603.43元；

四、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

二〇二三年二月二十四日

书 记 员 冯秋敏