

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〕2265号

申请人：徐正国，男，汉族，1969年4月7日出生，住址：湖北省荆州市沙市区。

被申请人：广州市海珠区凤阳郑晓宥纺织品商行，经营场所：广州市海珠区叠景中路80号902房自编B号。

经营者：郑晓宥，男，汉族，1997年11月25日出生，住址：浙江省衢州市柯城区。

委托代理人：陆宇飞，男，广东赢盾律师事务所律师。

委托代理人：梁东晖，男，广东赢盾律师事务所律师。

申请人徐正国与被申请人广州市海珠区凤阳郑晓宥纺织品商行关于工资、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。申请人徐正国和被申请人的委托代理人陆宇飞到庭参加庭审。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3月1日向本委申请仲裁，于2024年3月14日、2024年4月2日向本委申请增加、变更仲裁请求，

共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年3月1日至2023年12月30日没有签订劳动合同的双倍工资差额76267元；二、被申请人支付申请人2023年7月17日至2024年1月12日工资合计6933元；三、被申请人支付申请人2022年4月20日至2022年7月14日工资6133元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金40000元。

被申请人辩称：一、申请人于2021年8月1日入职我单位，申请人要求我单位支付未签订劳动合同双倍工资差额的请求，未在规定的期限内提出，已过时效，应当依法驳回。二、申请人最后工作至2023年12月30日，之后申请人买票回家，2023年12月30日至2024年1月12日申请人并未上班，且我单位每月发放申请人工资前均会通过微信发工资条给申请人确认，申请人均未提出异议，因此申请人要求我单位支付2023年7月17日至2024年1月12日工资的主张没有事实依据，应予以驳回。三、申请人与同事发生争执，严重扰乱了我单位同事之间的和谐相处与我单位的正常经营，申请人已严重扰乱了我单位的生产秩序，我单位提出与申请人解除劳动关系并不违法，故申请人要求我单位支付赔偿金无事实依据，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，申请人于2021年8月1日入职

被申请人，任职车版师，月工资标准为 8000 元，被申请人每月 10 日通过微信转账发放上月工资，发放工资前会发放电子版工资条给申请人确认后再发放工资，申请人最后工作至 2023 年 12 月 30 日。申请人主张虽在职期间未就工资问题向被申请人提出过异议，但 2022 年 4 月 20 日至 2022 年 7 月 14 日、2023 年 7 月 17 日至 2024 年 1 月 12 日期间被申请人因自身原因部分时间放假，放假的月份仅按其实际出勤计算工资，未按照固定 8000 元/月支付工资，放假非其本人原因造成，被申请人仍应支付其上述期间工资差额。被申请人主张双方没有约定具体工作时间，有活就做，无活就放假，申请人当月如做满 22 天以上则按照 8000 元/月支付工资，未做满则按照实际出勤天数计算工资，其单位已足额发放申请人工资。被申请人向本委提供经申请人确认的微信聊天记录、微信支付转账电子凭证予以证明。其中，微信聊天记录显示 2021 年 9 月 10 日至 2024 年 1 月 10 日期间被申请人每月向申请人发送包含出勤天数的工资条并转账工资，出勤天数大部分系按照申请人实际出勤天数计算；微信支付转账电子凭证显示被申请人每月向申请人转账工资数额大部分月份均是 8000 元。本委认为，被申请人每月在发放工资前均会先发放工资条与申请人确认后再转账工资，申请人未向被申请人提出过异议，在工作 2 年多的时间里，亦未因被申请人放假，其月工资按实际出勤天数计算向被申请人提出异议，视为申请人对该工资结算方式的认可，故申请人要求被申请人

支付 2022 年 4 月 20 日至 2022 年 7 月 14 日、2023 年 7 月 17 日至 2024 年 1 月 12 日期间的工资差额，本委不予支持。

二、关于双倍工资差额问题。经查，被申请人未与申请人签订书面劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。本案申请人至 2022 年 7 月 31 日在被申请人处工作满一年且未订立书面劳动合同，视为申、被双方于 2022 年 7 月 31 日已订立无固定期限劳动合同，故申请人请求被申请人支付 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资差额，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，2024 年 1 月 12 日，被申请人告知申请人因人员方面要调整，大家相处不好会影响工作氛围，双方就合作到今年为止。申请人主张其收到上述信息后，向被申请人表示要继续上班，但被申请人称以后有机会再合作。被申请人主张因申请人与同事发生争执，严重扰乱了其单位的生产秩序，故解除与申请人之间的劳动关系。被申请人向本委提供聊天记录录屏光盘与文字显示申请人与同事发生口角，申请人告知该同事，知道吗？每次都不够裁，不知道问一下纸样，对方问申请人在骂什么，再骂一遍，申请人表示就是骂你呀，做事不靠谱，对方表示刚刚怎么骂的，再骂一遍，刚刚不是挺

大声吗？申请人表示骂你又怎样呢，你妈了个骚逼等内容。申请人称该同事负责买布料的，之前也有过买的布其不够裁的情况，这次发生口角也是对方买的布不够裁，已经是第三次了，其询问对方，对方语气比较挑衅，所以发生了口角，发生口角后被申请人也未向其了解过事情的起因。经查，申请人2023年1月至12月收到工资合计83201元。本委认为，同事之间因工作问题发生争执，在职场中此种情况亦是存在的，本案中申请人与同事发生口角，口出脏话虽有不妥，但该行为是否对被申请人的生产秩序造成严重影响、是否达到严重违反被申请人规章制度的程度，被申请人未提供证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的赔偿金34667.08元（ $83201 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 2.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，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解除劳动关系的赔偿金34667.08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 段晓妮

二〇二四年五月二十二日

书 记 员 林伟仙