

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〕5744号

申请人：李某某，男，汉族，1974年8月14日出生，住址：四川省营山县。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州市某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区红卫村聚德路299号首层自编之一。

法定代表人：王某某。

委托代理人：王某某，女，该单位员工。

申请人李某某与被申请人广州市某某服饰有限公司关于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。申请人李某某及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人王某某到庭参加诉讼。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9月30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2023年2月7日至2024年9月14日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023

年3月7日至2024年2月6日未签订书面劳动合同双倍工资差额85427.58元；三、被申请人支付申请人2024年7月28日及2024年9月10日被扣工资717.24元；四、被申请人支付申请人2023年2月7日至2024年9月14日加班工资131743.11元；五、被申请人支付申请人2022年3月31日至2024年3月6日未休年假工资2528.74元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金56869.92元。

被申请人辩称：一、我单位已与申请人签订劳动合同，其主张的二倍工资差额不应支持。二、我单位已足额支付申请人在职期间工资。三、我单位每月已足额支付加班工资，不存在拖欠加班工资的问题。四、申请人要求2022年3月31日至2023年2月6日期间未休年假工资无事实依据。申请人在职期间未向我单位提出休假申请，我单位并无拒绝其休带薪年假，应视为其放弃休假权利。即使申请人享有带薪年假，经计算，年假工资为1566元。五、申请人屡次违纪，言行恶劣，不服从我单位管理，多次旷工、辱骂同事，违反劳动纪律。在我单位对其作出处罚后竟在微信向人事经理发送污秽视频，给我单位员工造成极大心理伤害和人格侮辱。综上，请求驳回申请人本案仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2023年2月

7日入职被申请人处任版样师，后于2024年9月14日离职。被申请人确认申请人陈述的入职时间和离职日期，但主张申请人工作岗位为板房师傅。经查，双方已订立劳动合同；申请人另提供考勤记录拟证明在职期间打卡情况。本委认为，鉴于双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，且本案查明的事实亦显示双方存在订立书面劳动合同的情形，故双方建立劳动关系的主观合意已通过书面载体加以确定，据此，本委确认申请人与被申请人于2023年2月7日至2024年9月14日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，被申请人提供的《劳动合同》约定合同期限为2023年3月1日至2026年12月31日，落款处“乙方”载有申请人的手写签名字样。申请人确认该证据落款处的签名系其本人所签署，但其主张被申请人并未向其交付劳动合同文本，故不确认劳动合同的内容系否与其签署的劳动合同文本一致。本委认为，依查明的证据可知，被申请人提供的劳动合同显示其与申请人已订立书面劳动合同。申请人虽表示无法确认该劳动合同的内容与其签署时的内容系否一致，但其并无提供任何证据证明该劳动合同的条款与事实不符，加之二倍工资的罚则系对用人单位未依法履行劳动合同订立义务所作的规制责任，现因被申请人已与申请人签订书面劳动合同，即其不存在未履行以上法定义务的行为，故本案缺乏认定被申请人需承担劳动法律所规定的二倍工资支付义务的前提条

件。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于工资问题。申请人主张其入职时每月基本工资为7500元，自2024年2月起月基本工资调整为7800元，在职期间每天上班时间为9时至19时，其中午休1小时，月休2天，如若当月工作日正常出勤则可领取工资7800元及加班工资，2024年7月其实际出勤28天，其中2024年7月28日为周日无需上班，但被申请人在该月工资中扣发其当天工资。申请人对此提供2024年7月工资单予以证明。被申请人对此反驳称，2024年7月28日为周日无需上班，申请人当天并无加班，被申请人亦无扣除其当天工资。另查，被申请人提供的《劳动合同》第四条“劳动报酬”约定“乙方如对劳动报酬有异议，应当在工资到账之日起3个工作日内向人事部反映，逾期者视为已足额领取劳动报酬”。申请人当庭撤回关于2024年9月10日被扣工资的仲裁请求。本委认为，如前所述，申请人因未举证证明上述《劳动合同》内容与其签署的劳动合同存在差异，故无法否定该劳动合同真实有效性。依查明的证据显示，双方订立的《劳动合同》明确约定如对劳动报酬有异议，应当在工资到账之日起3个工作日内向人事部反映，逾期视为已足额领取劳动报酬。即被申请人已提供渠道和途径给予申请人核对工资数额及维护自身权益，并不存在拒绝沟通及剥夺申请人申诉的机会。申请人作为主张权利的当事人，其并无提供证据证明在

领取 2024 年 7 月工资时就工资数额向人事部反映或提出异议，故按双方订立的劳动合同之约定，其该行为应视为已足额领取劳动报酬，属于对劳动报酬数额的认可和接受，否则在领取劳动报酬后且超过异议期的情况下，依然否认已领取劳动报酬的行为效力，明显有违劳动合同的约定，与意思自治及权利自由处分原则相悖。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

四、关于加班工资问题。申请人提供考勤记录、工资条、聊天记录和银行流水等证据拟证明其在职期间存在加班事实，以及被申请人并无向其支付加班工资。被申请人确认上述证据真实性，但辩称申请人每月月休 4 天，且根据单位要求，加班需履行申请及审批流程，且对于申请人在职期间加班行为，被申请人已向其支付加班工资，其中包括工资构成中的固定加班工资 3000 元。被申请人提供的《确认函》载明工资构成包括基本工资 2300 元、岗位工资 900 元、固定加班工资 3000 元、社保补贴 1000 元、住房补贴 300 元，签名处载有申请人的手写签名字样及捺印。申请人对该证据的签名真实性予以确认，但主张其签名时并无相关内容，其每月工资应以工资单载明的工资构成为准。庭审中，申请人表示其每月工资通过银行转账发放，其在职期间每月均曾向被申请人索要工资条。被申请人则主张其每月均通过微信向申请人发送工资条截图，申请人并无对工资数额提出异议。申请人当庭反驳称，其曾于 2023 年 6 月和

2023年8月通过口头方式向被申请人就工资问题表示异议，办公室有监控，可调取监控予以证明。被申请人否认申请人关于提出异议之主张。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人自认每月领取工资时均向被申请人索要工资条，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。被申请人在向申请人支付当月工资数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。其次，申请人当庭虽主张曾就工资问题向被申请人提出异议，但其并无提供证据予以证明，加之被申请人对此未予认可，故申请人该项主张缺乏证据加以证实。申请人于庭审中虽表示被申请人办公室装有监控可证明其提出异议的事实，但即便其确存在提出异议的行为，然在其对工资数额存有疑问或不满，且被申请人对其所主张的提出异议而未有作出认可答复或补发工资的情况下，申请人在此后继续工作长达1年以上，此行为应视为系对所领取的月工资数额的认可，或对被申请人未就其异议表示作出积极回应的接受和妥协，此应归属于对自身权利的处分范畴。如若申请人在向被申请人提出异议后，对被申请人未作回复的消极行为感到不满，理应进一步采取行动维护权利或表达诉求，而非以沉默工作的方式对抗自认为的工资未足额的事实。如前述，申请人主张其在对工资数额

感到疑惑时，曾就工资问题提出异议，此反映主客观相统一原则。故申请人在此后工作长达1年时间内，按月领取劳动报酬的行为则应推定为系对每月工资数额的认可，系在行为上向被申请人投放出接受工资数额的表示，否则有违客观行为体现主观意思表示的特点。再次，双方订立的劳动合同已明确约定如对工资有疑问可进行反映的异议期，申请人既签订该劳动合同，则表明其同意遵守并受该劳动合同约束。申请人作为完全民事行为能力人，对自身包括签字在内的民事行为所产生的法律后果负有一般人的注意义务和预见能力。申请人在劳动合同的签字，表明其对当中条款和内容的认可，否则与其签字的客观行为明显存在冲突。劳动合同系明确劳资双方权利义务的协议，故双方的签字或盖章行为，系对劳动合同发生法律效力成就条件。现未有任何证据证明申请人切实按劳动合同约定向被申请人就工资问题提出异议，加之其在被申请人处工作年限已超过1年，故其实际表现的客观行为无法证明其在职期间对每月发放的工资数额不予认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，理应向相关劳动行政部门进行投诉，但其并无提供证据证明已行使该权利，且结合申请人在职期间按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动的行为，理应视为其对每月领取的工资总额及明细持认可和接受的态度，否则明显有违普通大众对领取劳动报酬及正常提供劳动之间的认知常理及行为逻辑。最后，申

请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法充分证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，其直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不符合日常生活经验法则，加重被申请人对申请人按月领取工资行为的预期判断责任，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。被申请人鉴于申请人按月正常领取劳动报酬的行为，而认为申请人对发放的工资数额予以接受，并无违反申请人该领取工资的行为所体现的认可工资数额之主观意思表示。申请人在事后再行对被申请人发放的工资数额提出异议，并以此主张被申请人未足额支付加班工资，则明显缺乏合理性，亦对被申请人基于申请人对工资数额未有异议在先的意思表示而发放对应工资的行为存在不公，超出行为人对行为后果的合理预期。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，且缺乏合理基础，对此不予支持。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限未超过10年，在职期间被申请人未安排其休带薪年假。被申请人主张申请人并无向其提出休假申请，其对申请人主张的

未休年休假工资计算方式不予认可。经查，申请人以 7800 元作为计发未休年休假工资的基数；被申请人主张申请人剔除加班工资后的月平均工资为 5678 元。本委认为，申请人虽对《确认函》的内容不予认可，但该证据落款处载有其签名字样，且本案并无证据显示其在签字时该《确认函》为空白文本，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对其该项主张不予采纳。申请人提供的工资单并无对 7500 元的构成作出明确说明，然申请人签名确认的《确认函》对此已进行载明，故根据查明的现有证据，本委认定申请人月工资中包含固定加班工资 3000 元，即申请人主张的未休年休假工资计算基数剔除上述加班工资后为 4800 元（7800 元-3000 元）。因被申请人主张的月平均工资未低于该标准，按照有利于劳动者的原则及意思自由处分原则，本委采纳被申请人主张的月平均工资基数。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，申请人自 2024 年 2 月 7 日起方享有带薪年休假资格，故申请人要求此前未休年休假工资于法无据，本委不予支持。另根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2024 年 2 月 7 日至 2024 年 3 月 6 日期间享有带薪年休假 0 天（ $29 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。因此，申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

六、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《解除劳动合

同通知书》载明的解除理由为“我司于2024年9月14日中午向你发出最后警告，但在有效送达后，你竟然将个人大便的行为进行拍录并通过微信发出。该行为已经违反公序良俗和应有的公民道德，亦已远超出了公众所能接受，以及道德所能容的范围”；2024年9月14日发出的《多次未到岗警告函》载明申请人于2024年9月6日、9月11日、9月13日、9月14日存在旷工。申请人对此反驳称，其于2024年9月6日已在微信群向被申请人提出请假，故该日不存在旷工事实；2024年9月10日其收到被申请人安排人员前往仓库上班的通知，但并无明确要求何人前往，事实上，并非全部员工均按通知前往仓库上班，且仓库工作与其无关，并非其本职工作，加之仓库所在位置较远，对其前往该处工作造成不便，故其此后仍继续在原岗位提供劳动，并无旷工。申请人另主张其与人事经理沟通工作，被申请人因其嗓门较大而发出警告，且多次指称其不到岗，然其当时仅系在如厕，并非未到岗，故其向被申请人人员发送如厕视频，且并非在工作群发送该视频，并无达到被申请人可解除劳动关系的情形。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第三条之规定，劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。劳动纪律系劳动者在劳动关系存续期间履职过程中所应遵守的行为准则，系用人单位用以约束劳动者的行为规范及规矩要求；职业道德属于道德范畴，系劳动者作为劳动个体对用人单位所应遵循的以不损害用人单位切身利益为原则的最基本最起码的行为

标准。本案中，申请人主张其因反对被申请人主张其不到岗，以证明自身到岗的事实而向被申请人人员发送如厕后的视频。本委必须明确表明，申请人该行为有违合理，违背常理，不合法理，明显违反劳动纪律及职业道德，有悖于公序良俗原则。理由如下：申请人作为具有完全民事行为能力的主体，理应知晓其自身行为系否符合社会大众可接受的范围以及有无违背正常行为模式的合理范畴，其完全可通过合理解释、恰当表述，甚至可通过其他同事或调取考勤、监控等方式以证明自身有无到岗的事实，即其具有其他更妥当、更合适且更文明的手段以证清白，但恰相反，本案并无任何证据显示申请人曾试图或尝试以其他更加恰当且友好的方式进行自辩和自证，而系故意实施更为激进且影响情绪、刺激人体应激感受的过分行径。本委相信，任何一个对事物的认知具有基本判断能力的人，不可能不认为排泄物属于污秽之物。待人有礼，系每个公民最基本的素质要求，有礼有节的交流模式系社会推崇及倡导的待人之道。尊重，系对他人人格的不侵犯的必要前提，如若在与他人交往过程中尚且无视他人人格的最起码的尊重，何谈要求他人给予对等的尊重和礼貌。办公场所属于公众场合，被申请人相关人员在与申请人沟通的行为，属于履行工作职责的情形，其代表的并非仅为个人，更系代为履行被申请人职务行为的主体，而申请人在与被申请人工作人员沟通期间，其发送排泄物视频的行为，系对被申请人工作人员个人人格及尊严的不尊重和侵犯，

亦系对被申请人行使内部管理权的损害。倘若被申请人对申请人该行为不能进行处理，将对被申请人日后行使用工管理权造成重大的阻碍和侵犯，更对其他员工日后的行为产生极大的不良示范效果，也将对用工市场中劳动关系的稳定性及和谐有序造成冲击。本委对此明显违背社会朴素道德标准及基本行为准则的不当行为不予容忍，给予严厉谴责。因此，申请人的行为不符合劳动纪律和职业道德的内在要求，亦非劳动者所应具有的适当要求，更与社会主义核心价值观相悖，被申请人以此为由解除与其劳动关系并无不当，应属依法依规行使内部管理权之具体表现，故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》第三条，《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、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年2月7日至2024年9月14日期间存在劳动关系；

二、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 郑泽民

二〇二四年十一月二十八日

书 记 员 余育霖