

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〔2025〕59号

申请人：曹某燕，男，汉族，住址：江西省南康市龙回镇。

被申请人：广州市某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：林某利，该单位经理兼执行董事。

委托代理人：张传锡，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：欧嘉慧，女，广东法制盛邦律师事务所实习人员。

申请人曹某燕与被申请人广州市某服饰有限公司关于确认劳动关系、加班费、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。申请人曹某燕及被申请人的委托代理人张传锡、欧嘉慧到庭参加诉讼。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10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2022年9月22日至2024年9月26日存在事实劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年9月22日至2024年9月26日工资差额111372.89元；三、

被申请人支付申请人 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日加班费 128989.68 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金 64073.48 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日应休未休年休假工资 12602.33 元；六、被申请人支付申请人恶意欠薪加付赔偿金 158519.19 元。

被申请人辩称：一、我单位确认在 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日期间与申请人存在劳动关系；二、我单位已按时足额支付申请人在职期间所有工资待遇，不存在应付未付工资差额及加班费，申请人入职时就实行单休，每月基本工资 2300 元，另有 1150 元固定加班费（即岗位工资），申请人在单休之外的加班我单位已根据其申请安排调休、定期结算加班费，上述情形申请人签收的《考勤及休假管理制度》、其自行提交的《加班审批表》及双方签订的《劳动合同》《员工薪资确认单》等材料均可体现，申请人在车板岗位工作超过 10 年，理应知悉该岗位合理的薪资水平，由双方约定入职前 3 个月保底薪资 6800 元/月可知，申请人预期的薪酬待遇水平大致在 6800 元/月，而其离职前月均工资为 7480 元/月，已远超其预期水平，足以证明我方不可能存在欠付的工资差额和加班费，若按申请人主张的工资差额和加班费进行推算，其月均工资将达到 18000 元至 19000 元，远超当地同行正常水平，也背离我单位与申请人签订劳动合同的本意，明显有违常理，且我单位每月均有向申请人发放工资条，在劳动合同存续 2 年间，双方已形成固定工作时间和工资标准的工

作模式，申请人未提供证据证明其曾就工资差额、加班费等问题向我单位提出异议，说明其已对实行单休及工资发放标准了解并认可，作为理性成年人，申请人不可能置每月1万多元的工资差额和加班费于不顾，而从不向我单位提异议，由此足见其所主张的工资差额和加班费毫无事实依据，申请人本案中亦未举证证明我单位存在未足额支付其工资、加班费的情况，更未说明其主张的巨额工资差额、加班费的计算依据，应承担举证不能的法律后果，申请人要求我方支付工资差额和加班费毫无依据且明显有违诚信原则；三、申请人2022年9月22日入职我单位，至2023年9月21日连续工作满12个月，故其2023年依法享有年休假1天，我单位已在2023年1月安排其休年休假1天，申请人2024年9月26日离职，当年依法享有年休假4天，我单位已在2024年2月安排其休年休假5天，已超申请人依法应享有的年休假天数，故申请人要求我单位支付未休年休假工资12602.33元，无事实和法律依据；四、我单位不存在未足额支付申请人工资的情形，对于申请人提出的我单位未足额为其缴纳社会保险费的情形，申请人可通过社保部门追缴，在我单位已按规定为申请人建立社会保险关系的情况下，申请人以此为由解除劳动关系并要求我单位支付经济补偿于法无据，即使按申请人主张的被迫解除，我单位也仅需支付经济补偿，而非赔偿金；五、《中华人民共和国合同法》第八十五条规定的赔偿金须经过劳动行政处理程序，申请人在本案并未提供证据证明劳动行政部门曾责令我单位

向其限期支付所谓未及时足额支付的劳动报酬，故其要求我单位支付高达数十万元恶意欠薪的赔偿金毫无事实和法律依据，也足见其贪得无厌；六、申请人在入职我单位前已提起过多宗劳动争议案件，其每次与用人单位解除劳动关系，均会提出各项劳动权利请求，为达胜诉目的甚至不惜随意捏造事实，企图从用人单位处获得巨额利益，其滥用仲裁、诉讼程序的行为已严重违背诚信原则，严重损害了正常的劳动用工秩序，大大增加了各用人单位不必要的诉累，同时严重浪费了司法资源，如其如此离谱、不合常理、缺乏依据的请求都能得到支持，必将导致其更加热衷于针对用人单位提起各种诉讼，导致与其建立劳动关系的用人单位均深陷诉累，从而严重损害正常的劳动用工秩序，恳请仲裁委依法作出公正裁决，维护我单位合法权益。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认：申请人2022年9月22日入职被申请人，任技术部车板，双方签订了劳动合同，约定日工作8小时，通过钉钉打卡考勤，每月15日通过银行转账发放上月工资；2024年9月26日申请人以《通知函》形式告知被申请人双方于当日解除劳动合同。以上事实有双方提供的《面试登记表》《劳动合同》《员工薪资确认单》、线上聊天记录、工资条、银行流水等证据为证。本委认为，本案证据能够形成证据链，证明申请人与被申请人存在劳动关系。因申请人

与被申请人对双方劳动关系存续的起止时间均不持异议，故本委确认申请人与被申请人自 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日存在劳动关系。

二、关于加班费问题。申、被双方均确认：申请人在职期间未就加班和加班工资问题向被申请人提出异议。申请人主张：《劳动合同》约定大小周，但其实际实行单休，也存在工作日延时加班和法定节假日加班，被申请人没有支付加班费；双方约定每月基础工资为 4500 元，另有浮动的绩效、全勤奖、计件提成等；劳动合同约定加班按照基础工资计算，基础工资包括基本工资、补贴、全勤奖、工龄工资、绩效、计件提成。被申请人主张：双方约定申请人每周工作 6 天；《劳动合同》约定申请人每月基本工资为 2300 元（作为加班费的计算基数），固定岗位工资（包含单休的加班费）试用期 850 元/月、转正后 1150 元/月，每月固定发放的还有房补 300 元、餐补 300 元、通讯补贴 150 元、交通补贴 100 元，另有浮动的绩效、全勤奖、计件提成等；截至离职时，申请人尚余 25 小时可调休时间，申请人在职期间的其余加班，其单位均已进行调休或定期结算加班费。申请人提供了钉钉打卡截图、加班审批表、2023 年 10 月至 2024 年 9 月的工资明细表等证据拟证明其上述主张。其中，2023 年 10 月至 2024 年 9 月的工资明细表显示申请人上述时段每月“标准工资总额”均为 4500 元，2024 年 2 月有“加班津贴” 3000 元，2024 年 9 月有“加班津贴” 685.94 元。被申请人对上述证据的真实性均

予确认。被申请人提供了《劳动合同》《员工薪资确认单》、申请人调休明细等证据拟证明其单位上述主张。其中，《劳动合同》载“因公司生产经营需要，经与乙方（申请人，下同）协商一致，乙方岗位实行日工作8小时，隔周单双休作息制度”“乙方的工资形式确定为：计时制。基本工资为2300元/月”“乙方带薪假、加班加点工资的支付标准，双方确认按乙方基本工资为标准计发”“因岗位需求需要加班完成的工作，甲方将给予计算调休”；《员工薪资确认单》以表格形式载明申请人的薪资结构明细为：基本工资2300元，岗位工资试用期850元、转正后1150元，房补300元，餐补300元，通讯补贴150元，交通补贴100元，另有计件提成和以550元为基准的月度绩效工资，后附说明“岗位工资包含固定加班费”“此表作为劳动合同的附件，是员工工资标准的依据”，“员工签名”处有申请人的签名，“人力行政部”落款处加盖印有“广州市某服饰有限公司人力行政部”字样的印章；申请人调休明细显示了申请人2022年9月至2024年7月的加班时数增加和调休使用情况。申请人对调休明细的真实性不予确认，对上述其余证据的真实性均予确认。另查，申请人2022年9月至2024年7月期间每月计件提成数额在621元至2653元之间不等。**本委认为，其一**，申、被双方签署的《员工薪资确认单》约定申请人基本工资2300元/月，另有固定岗位工资试用期间850元/月、转正后1150元/月，并约定“岗位工资包含固定加班费”，申请人2023年10月至2024年9月的工资明细表

显示其 2023 年 10 月后每月“标准工资总额”为 4500 元，申请人自认其入职后一直实行单体制。由此可见，申请人实行的是固定工时制度、固定劳动报酬的双固定用工模式，申请人的工资标准已对应其包括休息日固定加班时间在内的全部固定工作时间。经折算，以申请人试用期间基本工资和岗位工资之和折算的日工资标准为 105.88 元 $[(2300 \text{ 元/月} + 850 \text{ 元/月}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，不低于以广州市最低工资标准对应的标准工时制折算的日工资标准；且本案无证据表明申请人在职 2 年间曾就其每周休息日固定加班和加班工资问题向被申请人提出过异议或向劳动行政有关部门主张过权利，根据客观行为反映主观思维的原则，应当认定申请人对双方实行的双固定工作模式和工资计发标准持认可态度。故申请人现主张每周六的加班工资，本委不予支持。其二，双方签订的《劳动合同》约定“因岗位需求需要加班完成的工作，甲方将给予计算调休”，表明双方曾就所有加班均以调休方式予以补偿达成合意，申请人对被申请人提供的调休明细虽不确认，但无证据反驳或推翻，申请人 2023 年 10 月至 2024 年 9 月的工资明细表显示被申请人曾 2 次向申请人结算支付加班工资，本案亦无证据表明申请人在职 2 年期间曾对加班未安排调休或加班工资问题提出异议或主张权利，足见被申请人已经按照双方约定对申请人的加班做出补偿且申请人对此持认可态度；此外，申请人的劳动报酬中包括计件提成，计件提成的发放以工作量为前提，若申请人为增加工作量而相应增加工作时

长，亦已通过计件提成的方式获得补偿，故计件提成已具备与加班工资相似的性质。故申请人现主张工作日延时加班工资和法定节假日加班工资，本委不予支持。**其三**，因被申请人自认申请人截至离职尚余 25 小时可调休时间，且双方已通过《劳动合同》约定以申请人的月基本工资 2300 元作为加班工资的支付标准。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人在职期间未予调休的加班工资 661.98 元（ $2300 \text{ 元} / \text{月} \div 21.75 \text{ 天} \times 3.13 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于工资差额问题。申、被双方均确认：申请人 2024 年 9 月 2 日至 9 月 25 日请事假，9 月 26 日未上班；被申请人已为申请人代缴 2024 年 9 月的社会保险费和公积金。申请人主张：双方约定实行大小周工时制，大周周六、日休息，小周周日休息；被申请人没有按照钉钉工资条所载实发工资数额向其发放工资，共拖欠其在职期间工资 111372.89 元；其提供的银行流水中付款账户为“黄某”和“广州市某服饰有限公司”的转账不是工资，这些转账与本案无关，其对此也没有合理解释。被申请人主张：双方约定申请人每周工作 6 天，周日休息；申请人提供的银行流水中，付款账户是“黄某”“林某”“广州市某服饰有限公司”以及其单位名称的，均是其单位向申请人发放的工资；其单位目前欠发申请人 2024 年 9 月工资 41.44 元（代扣社保、公积金个人缴费部分及个税后数额），其余月份工资均已按钉钉工资条所载数额足额发放。申请人提供了 2022 年 10 月至 2024 年 8 月的

钉钉工资条截图、银行流水、2023年10月至2024年9月的工资明细表拟证明其上述主张。其中，钉钉工资条截图显示，申请人2022年10月至2024年8月工资实发数额依次为：4000元、7703.8元、10299.48元、6333.28元、8001.43元、7726.74元、6919.07元、7886.88元、6653.99元、7347.67元、7155.5元、6563.67元、7499.53元、6305.8元、6493.02元、6089.96元、8087.11元、7525.95元、6224.85元、7171.86元、6906.9元、6718.37元、6117.61元；银行流水显示，申请人2022年11月15日收到4000元（付款账户为“黄某”）、2022年12月15日收到7703.8元（付款账户为“黄某”）、2023年1月14日收到10299.48元（付款账户为“黄某”）、2023年2月15日收到6333.28元（付款账户为“黄某”）、2023年3月15日收到8001.43元（付款账户为“黄某”）、2023年4月15日收到7726.74元（付款账户为“黄某”）、2023年5月15日收到6919.07元（付款账户为“黄某”）、2023年6月15日收到7886.88元（付款账户为“黄某”）、2023年7月14日先后收到4895.3元（付款账户为被申请人）及1758.69元（付款账户为“黄某”）、2023年8月15日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及2508.05元（付款账户为“黄某”）、2023年9月15日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及2315.88元（付款账户为“黄某”）、2023年10月14日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及1724.05元（付款账户为“黄某”）、2023

年11月15日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及2659.91元（付款账户为“黄某”）、2023年12月15日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及1466.18元（付款账户为“黄某”）、2024年1月15日先后收到4839.62元（付款账户为被申请人）及1653.4元（付款账户为“黄某”）、2024年2月1日收到2250元（付款账户为被申请人）、2024年2月2日收到4365元（付款账户为被申请人）、2024年2月26日收到2572.99元（付款账户为被申请人）、2024年3月15日先后收到4833.18元（付款账户为被申请人）及3253.93元（付款账户为“黄某”）、2024年4月15日先后收到4833.18元（付款账户为被申请人）及2692.77元（付款账户为“黄某”）、2024年5月15日收到6224.85元（付款账户为被申请人）、2024年6月14日收到7171.86元（付款账户为“广州市某服饰有限公司”）、2024年7月15日收到6906.9元（付款账户为“广州市某服饰有限公司”）、2024年8月15日收到6718.37元（付款账户为“广州市某服饰有限公司”）、2024年9月14日收到6117.61元（付款账户为“广州市某服饰有限公司”），上述付款账户为“广州市某服饰有限公司”的转账记录均备注“代发代扣”；2023年10月至2024年9月的工资明细表显示申请人2024年9月社保和公积金个人缴费部分共计666.82元。被申请人对上述证据的真实性均予确认。经比对，申请人收到的上述转账中，除2024年2月由被申请人付款的3笔共计9187.99元比申请人

2024年1月工资条所载实发数额6089.96元多3098.03元之外，其余月份收款数额均与收款上月之工资条所载实发数额完全吻合。本委认为，其一，按照被申请人主张的工资付款账户，申请人所收款项与其相应月份工资数额完全吻合，付款时间也与双方均确认的工资支付时间对应，而申请人虽主张付款账户为“黄某”和“广州市某服饰有限公司”的转账不是工资，但无法对这些收款作出合理解释，且本案无证据表明申请人在职2年期间存在催要工资或对工资发放数额提出异议的行为，若按申请人主张的付款账户为“黄某”和“广州市某服饰有限公司”的转账不是被申请人向其发放的工资，则申请人自2022年9月入职至2023年6月期间从未收到过被申请人发放的工资，在2024年6月后亦未收到过被申请人发放的工资，此种情形下申请人却没有任何催要工资行为，严重违背常理。故本委对申请人上述主张不予采信，对被申请人主张的工资付款账户予以采信。申请人主张被申请人拖欠其2024年8月之前的工资无事实依据，本委对此不予采纳。其二，本案无证据表明申请人2024年9月1日（周日）存在加班之事实；申请人2024年9月2日至9月25日请事假，9月26日未上班，根据《广东省工资支付条例》第十四条、第二十五条的规定，上述时段中被申请人可仅计发申请人2024年9月17日（中秋节）的工资151.26元 $[4500\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 1\text{天}]$ 并从中代扣申请人该月社会保险费和公积金个人缴费部分。因被申请人自认其单位代缴申请人2024年9月社

会保险费和公积金后仍欠发申请人该月工资 41.44 元，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日工资差额 41.44 元。

四、关于应休未休年休假工资问题。申、被双方均确认：申请人累计工作年限为 115 个月。申请人主张：其入职被申请人前没有在其他单位工作；其在职期间没有休过年休假；其没有计算过解除劳动合同前 12 个月剔除加班工资后的月均工资。被申请人主张：申请人 2023 年 1 月 31 日休了 1 天带薪年休假，2024 年 2 月 2 日至 2 月 6 日休了 5 天带薪年休假；申请人解除劳动合同前 12 个月剔除加班工资后的月均工资为 7230 元。被申请人提供了考勤明细表和考勤确认单发送截图拟证明其上述主张。申请人对上述证据的真实性均不确认。**本委认为**，根据《职工带薪年休假条例》第五条的规定，劳动者依法应享有的带薪年休假应由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿统筹安排。现本案被申请人虽主张其单位已安排申请人在 2023 年 1 月 31 日及 2024 年 2 月 2 日至 2 月 6 日休年休假，但并未举证证明其单位告知申请人安排其在上述时段休年休假，应当承担举证不能的不利后果，本委对被申请人已安排申请人休 6 天年休假的主张不予采纳。因申请人对其解除劳动合同前 12 个月剔除加班工资后的月均工资数额不予主张，故本委采纳被申请人主张的数额。根据《职工带薪年休假条例》第二条、第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条的规定，申请人在职

期间依法享有带薪年休假共 5 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人在职期间应休未休年休假工资 3324.14 元(7230 元/月 ÷ 21.75 天 × 5 天 × 200%)。

五、关于违法解除劳动合同的赔偿金问题。申、被双方均确认：被申请人有为申请人缴纳社会保险费，但没有按照申请人实际工资作为缴费基数足额缴纳；申请人送达被申请人的《通知函》载，申请人基于被申请人未足额为其缴纳社会保险费和公积金、未及时足额发放工资（含加班费）的原因与申请人解除劳动合同。本委认为，其一，本案无证据表明被申请人向申请人作出解除劳动合同的意思表示，故申请人要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金缺乏事实依据，本委对此不予支持。其二，被申请人已为申请人缴纳社会保险费，未足额缴纳的社会保险费，申请人可请求社会保险费征收机构责令被申请人限期补足；由前述查明、认定情况可知，被申请人不存在未及时足额支付申请人工资和加班工资的情形，申请人与被申请人解除劳动合同亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的被申请人应当支付经济补偿的情形，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

六、关于恶意欠薪的赔偿金问题。申请人表示其系依据是《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定提出该项仲裁请求。本案无证据表明劳动行政部门曾责令被申请人限期支付申请

人劳动报酬或加班费。故申请人该项仲裁请求无事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条，《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》第二条、第三条、第五条，《广东省工资支付条例》第十四条、第二十五条，《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，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日存在劳动关系；

二、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 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日工资差额 41.44 元；

三、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 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日加班费 661.98 元；

四、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 9 月 22 日至 2024 年 9 月 26 日应休未休年休假工资 3324.14 元；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起

诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年十二月二十五日

书 记 员 张秀玲