

# 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〕5417号

申请人：李某怡，女，汉族，1987年12月5日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州市某某贸易有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：卢某良，该单位总经理。

委托代理人：张德健，男，广东广永律师事务所律师。

委托代理人：陆琳彤，女，广东广永律师事务所实习人员。

申请人李某怡与被申请人广州市某某贸易有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李某怡和被申请人的委托代理人张德健到庭参加诉讼。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5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12月11日至2024年8月28日未签订劳动合同的双倍工资45000元；二、被申请人

支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 8 月 28 日工资 9666.67 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日每周六被扣除的工资 2166.67 元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 5000 元；五、被申请人支付申请人超过法定试用期的试用期赔偿金 20000 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 11 日至 2024 年 8 月 28 日工作期间周六加班费 6166.79 元。

被申请人辩称：我单位与申请人已签订劳动合同，不存在支付双倍工资。我单位已分别于 2024 年 9 月 10 日、9 月 28 日向申请人支付了 2024 年 7 月工资 3786 元、8 月工资 3286 元，不存在拖欠工资的情形。双方约定申请人每周单休（固定周日休息），即周六系双方约定需上班的工作日，申请人每月工资包括全部工作日的工资，不存在扣除周六工资的情形，也不存在另行支付周六加班费的情形。申请人于 2024 年 8 月 19 日通过微信向我单位法定代表人以个人原因为由提出辞职，不存在需支付经济补偿的情形。申请人请求试用期赔偿金缺乏事实与法律依据。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于周六加班费问题。经查，申请人于 2023 年 12 月 11 日入职被申请人，担任销售文员，每周上班 6 天（周日休息），工资 4500 元/月，自 2024 年 4 月起申请人每周六未再出勤，被

申请人按 5000 元/月的标准折算申请人实际出勤的应得工资，申请人于 2024 年 8 月 28 日离职。本委认为，依据上述查明之事实表明，被申请人对申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，申请人的工资标准亦不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，故该工资标准可视为已包含全部工作时间（标准工作时间和加班工作时间）内的标准工资和加班工资。因此，申请人请求 2023 年 12 月 11 日至 2024 年 3 月 31 日每周六上班的加班工资，本委不予支持。自 2024 年 4 月起申请人不存在周六上班，申请人请求 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 8 月 28 日每周六上班的加班工资，缺乏事实依据，本委亦不予支持。

二、关于 2024 年 7 月、8 月工资及自 2024 年 4 月起被扣除的每周六工资问题。被申请人每月月初向申请人发放上上月工资。被申请人分别于 2024 年 9 月 10 日、9 月 28 日向申请人转账 2024 年 7 月工资 3786 元、8 月工资 3286 元，上述工资已扣除社保个人费用 547.64 元/月。申请人表示其曾于 2024 年 3 月底提出过离职，当时法定代表人为了挽留其，承诺给其每周双休且工资待遇不变，但在发放 4 月工资时其发现被申请人扣除了其每周六的工资，其曾就此事找被申请人反映，法定代表人解释若调整其双休后工资不变，基于公平原则，另一名执行单休的文员则需要涨薪，其单位并不愿涨薪，故对其已休的周六作扣除工资处理，并承诺会另行给其提成，其同意了，然在

之后的履行中被申请人也没有执行提成发放。申请人据此主张其2024年4月至8月每月少发了4天周六的工资。被申请人则主张其单位统一执行每周单休工时制度，由始至终申请人的工资结算方式没有改变，对申请人周六不上班其单位不予计发工资，其单位从未承诺申请人另行给予提成。申请人确认除其与另一名财务人员外，被申请人的其他人员均执行每周单休工时制度。本委认为，被申请人已向申请人发放2024年7月、8月工资，双方对于2024年4月至8月工资的争议焦点在于申请人周六没有上班是否应计薪。首先，工资系劳动的对价，双方在申请人入职时已就工资待遇、工作时间作出明确约定，表明双方所确定的申请人月工资标准系执行每周上班6天工时制度的对价，包含了周六上班的报酬；其次，在减少每周六出勤后，被申请人仍沿用原工时制度下的应到天数折算申请人每月出勤的应得工资，即申请人自2024年4月起应得工资减少系因减少每周六出勤所致，而非降低工资标准所致，虽申请人主张其之所以同意如此折算其自2024年4月起的工资系因为被申请人承诺会另行给其提成，但双方是否约定提成发放，并不能否定双方实际履行行为的效力。综上，申请人请求2024年7月1日至2024年8月28日工资以及2023年4月1日至2024年6月30日每周六被扣除的工资，本委均不予支持。

三、关于经济补偿问题。根据申请人提供的微信聊天记录反映，2024年8月19日申请人向法定代表人表示“我经过再

三考虑，现决定辞职。看下什么时候可以交接，前段时间公司也有在招聘文员”，8月27日申请人向法定代表人表示“我这边做到8月29日可以吗？最后两天暑假，陪陪孩子。主要是业务没什么单，我这里也没什么事，没必要继续出着工资了吧，何况9月份如果还上班的话，又要缴纳社保，也是一项支出。还望卢姨批准！”，8月28日申请人向法定代表人表示“是因为你这边答应的事情没有给到承诺，不然我也不至于想走”“明明答应的双休，结果要扣钱，这算哪门子的双休”，法定代表人均无就申请人上述问话作出回应。庭审中，申请人表示其提出离职系因被申请人在其双休后克扣其每周六的工资、推迟为其缴纳社保、工资未在次月内发放。另，申请人在其提交的仲裁申请书中填写其离职原因系承诺的待遇未兑现。本委认为，对于劳动者提出辞职的，应以劳动者当时实际辞职理由作为认定案件事实的依据。本案申请人已于2024年8月19日通过微信向被申请人提出辞职，彼时解除权已发生法律效力，依据微信聊天记录反映当时的解除情形，申请人在行使解除权时并无言及其系以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形为由提出辞职，至仲裁阶段，申请人主张其系因被申请人存在前述情形而被迫辞职，本委不予采纳。因此，申请人请求被申请人支付经济补偿，本委不予支持。

四、关于双倍工资问题。被申请人向本委提交了劳动合同，拟证明双方已订立书面劳动合同。该劳动合同显示签订合同的

主体分别为被申请人（甲方）与申请人（乙方），合同约定期限为2023年12月11日至2026年12月10日，合同落款处有“李某怡”的签名字样以及盖有被申请人公章。申请人否认劳动合同落款处系其的签名，并申请对该签名进行笔迹司法鉴定。笔迹司法鉴定费用3600元由申请人先行支付。经广州市天正司法鉴定中心鉴定，上述劳动合同落款处“李某怡”的签名字样系申请人所写。以上鉴定结果，有《广东天正司法鉴定中心司法鉴定意见书》为证。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十六条的规定，劳动合同经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。本案被申请人提供的劳动合同落款“李某怡”的签名经司法鉴定确定为申请人所写，故被申请人主张双方已签订劳动合同，本委予以采纳。现该劳动合同期限涵盖申请人请求未签订劳动合同期间，因此，申请人请求未签订劳动合同的双倍工资，本委不予支持。

五、关于试用期赔偿金问题。双方约定申请人的试用期为3个月。申请人以其工资自2024年4月起才进行调整为由主张其试用期实际履行超过3个月。被申请人否认延长申请人的试用期，主张4500元/月系结算工资的标准，若申请人有异议应当及时提出。本委认为，双方并未存在违法约定试用期的情形，劳动法律法规亦无禁止转正工资标准与试用期工资标准一致，工资标准未作出调整非判断试用期延长的充分依据，故申请人据此请求试用期赔偿金，本委不予支持。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》第十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本案笔迹司法鉴定费用 3600 元由申请人承担。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二五年二月七日

书 记 员 朱美双