

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〕4859号

申请人：汪某林，女，汉族，1998年8月29日出生，住址：湖南省祁阳县。

被申请人：广州市某某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某。

申请人汪某林与被申请人广州市某某某服饰有限公司关于工资、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。申请人汪某林和被申请人的法定代表人李某到庭参加诉讼。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8月12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解除劳动关系的经济补偿6250元；二、被申请人支付申请人2024年6月27日至2024年8月8日未签订劳动合同的双倍工资差额21000元；三、被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日的工资差额

3000 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 8 月 8 日的工资 5149.4 元。

被申请人辩称：14000 元/月的工资方案仅是在申请人入职前双方协商内容的过程，并未最终得到我单位的认可及执行。申请人在职期间经常迟到、旷工，严重违纪，其因经验不足等原因导致设计的服装款项未达销售预期，造成我单位货品库存积压严重，损失高达几十万元，故我单位最终并未与申请人达成并实施 14000 元/月的工资方案，合情合理。我单位已支付申请人 2024 年 5 月 27 日至 2024 年 6 月 26 日工资 11000 元、2024 年 6 月 27 日至 2024 年 8 月 4 日工资 11000 元，未支付申请人 2024 年 8 月 5 日至 8 月 8 日工资。我单位不存在拒绝为申请人缴纳社保的主观恶意，申请人明知我单位未及时为其缴纳社保既未对我单位进行催告并给予合理期限补缴，亦未向有关部门寻求权利救济，即以此为由提出解除劳动关系并要求经济补偿，明显试图获取不当利益。同时，申请人对自身尚未签订劳动合同是知情的，在我单位组织全体员工签订劳动合同时未进行签署，存在明显过错，其事后以没有签订劳动合同为由要求双倍工资，存在恶意获取不当利益的嫌疑。即使认定未签订劳动合同的过错在于我单位、14000 元/月的工资方案对我单位生效，申请人主张工资及双倍工资的金额亦计算错误。

本委查明事实及认定情况

一、关于2024年7月、8月工资问题。申、被双方确认，申请人于2024年5月27日入职被申请人，担任服装设计师，每周上班6天（逢周日休息），双方约定试用期1个月，试用期工资11000元/月，转正后工资为14000元/月。被申请人分别于2024年6月28日、8月7日向申请人发放工资款各11000元。被申请人主张上述两笔工资款所对应的结算期间分别为2024年5月27日至2024年6月26日、2024年6月27日至2024年8月4日，并确认工资结算没有进行迟到、旷工扣款。申请人则表示不清楚第二笔工资款结算期间，并确认2024年7月12日至7月21日无薪放假10天。庭审中，被申请人表示其单位因生意不好，曾希望与申请人重新协商工资标准，但申请人不同意。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条、第三十五条的规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务，作为劳动关系项下主要的权利义务，薪资待遇的变更涉及劳动者的切身利益，应与劳动者协商一致确定。依据本案查明情况，在双方履行劳动关系过程中，被申请人提出重新协商确定薪资标准的意愿并未获得申请人的同意，被申请人单方实施新的薪资标准违反契约精神，因此，被申请人应按14000元/月的标准计算并支付申请人2024年7月、8月工资。又，申请人对工资结算期间未作出抗辩，故本委采纳被申请人的主张，即发放的第二笔工资款11000元的结算期间为2024年6月27日至2024年8月4日，本委据此

计算申请人该结算期间的应得工资为 12705.88 元【 $(14000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)) \times (2 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\% + 19 \text{ 天} + 2 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%)$ 】，以及 2024 年 8 月 5 日至 2024 年 8 月 8 日应得工资为 1882.35 元【 $(14000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)) \times 4 \text{ 天}$ 】。因此，被申请人还应支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 8 月 8 日工资差额 3588.23 元（12705.88 元+1882.35 元-11000 元）。

二、关于经济补偿问题。被申请人没有为申请人缴纳社会保险费。2024 年 8 月 8 日，申请人向被申请人发出《被迫解除劳动合同关系通知书》，以被申请人未依法缴纳社保、未足额发放工资为由，依据劳动合同法第三十八条的规定与被申请人解除劳动合同关系。本委认为，申请人解除与被申请人的劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定劳动者可以解除劳动合同并获取经济补偿的情形，故被申请人应支付申请人经济补偿 5286.82 元【 $(11000 \text{ 元} + 12705.88 \text{ 元} + 1882.35 \text{ 元}) \div 2.42 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月}$ 】。

三、关于双倍工资差额问题。被申请人没有与申请人订立书面劳动合同。本委认为，无证据表明双方未订立书面劳动合同的责任在于申请人一方，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2024 年 6 月 27 日至 2024 年 8 月 8 日未订立书面劳动合同的工资 14588.23 元（12705.88 元+1882.35 元）。

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》第二十九条、第三十五条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、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2024年7月1日至8月8日工资差额3588.23元;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人经济补偿5286.82元;

三、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2024年6月27日至2024年8月8日未订立书面劳动合同的工资14588.23元。

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

二〇二四年十月八日

书 记 员 张秀玲