

# 广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2021〕2593号

申请人：陈某，女，汉族，住址：湖南省桂阳县。

委托代理人：胡祖海，广东仁利律师事务所律师。

委托代理人：蒋玉杰，广东仁利律师事务所律师。

被申请人：广州驹易汽车配件有限公司，住所：广州市花都区炭步镇民主村四角围自编136之002号。

法定代表人：凌月珍。

委托代理人：徐凤鸣，广东正善律师事务所律师。

申请人陈某诉被申请人广州驹易汽车配件有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人胡祖海、蒋玉杰，被申请人委托代理人徐凤鸣参加庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2015年8月12日到被申请人单位工作，工作岗位是五金部员工。仲裁请求：一、被申请人支付申请人2020年7月25日起至2021年7月25日未订立书面劳动合同二倍工资66659.76元。二、被申请人支付申请人2015年8月12日起至2021年7月25日经济补偿金33329.88元。三、被申请人支付申请人2016年8月12日起至2021年7月25日带薪年

休假工资 19155 元。四、被申请人支付申请人 2015 年 9 起至 2021 年 7 月高温津贴 4650 元。五、被申请人支付申请人 2019 年 7 月 25 日起至 2021 年 7 月 25 日加班工资 118602.02 元。六、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 7 月克扣工资 5628.2 元。合计 248024.86 元。

被申请人辩称：被申请人认为申请人仲裁请求没有事实及法律依据，请求驳回申请人仲裁请求。一、关于双倍工资差额，申请人入职多年，双倍工资差额请求已经超过仲裁时效，不应支持。二、关于经济补偿金，因为申请人主动申请辞职，因此无法无需支付经济补偿金。三、关于带薪年假，被申请人每年春节均放假半个月至一个月时间，其中出去法定节假日外，其余以带薪年假形式进行放假，均正常发放工资，不存在应休未休年假或休假扣减工资情况，因此申请人带薪年假工资请求应不予支持。四、关于高温补贴，申请人工作场地是室内，平均两个员工有一台风扇吹着，室内温度不超过 33 度，因此我方无需支付申请人高温补贴。五、关于加班费，申请人在职期间法定节假日均按照国家规定放假，还有多放假情况，因此不存在法定节假日加班情况。因此该请求应不予支持。六、申请人 2021 年 6 月至 7 月工资已经在 2021 年 7 月 28 日至 8 月 28 日转账到申请人账户中，不存在拖欠工资情况。

本委审理查明：申请人于 2015 年 8 月 12 日到被申请人单位

工作，工作岗位是五金部员工，双方没有签订劳动合同，没有买社保，离职时间是2021年7月25日。是申请人提出离职。申请人于2021年8月26日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方对未签订劳动合同二倍工资差额、经济补偿金、带薪年假工资、高温津贴、加班工资等问题存在争议。

申请人主张：申请人离职时间是2021年7月25日，离职原因被申请人没有足额支付工资，没有支付加班工资，没有签订劳动合同及没有为申请人购买社保，申请人提出被迫解除劳动合同。申请人离职前十二个月的月均工资是5554.98元，工资条显示基本工资2100元+岗位工资（每月不一样），没有显示底薪，也不清楚具体工资结构。工时有考勤情况记录，有计件单签名，但是公司控制保管。上班时间早上8点至12点，下午13点至17点30分，晚上18点至20点。每星期上班6天，法定节假日加班情况是按照订单量来进行加班，单位方也没有支付过加班费。领取工资方式是银行转账发放，上班需要打卡考勤。申请人当月发放上个月工资。申请人有对工资情况及加班费，多次口头提出异议，但公司称说包括在工资内，公司没有提供具体计算方法。申请人没有书面提出不购买社保情况，不清楚公司社保增员情况。关于二倍工资，根据劳动合同法第十四条第八十二条。根据平均工资\*12个月计算。关于经济补偿金，根据劳动合同法第三十八、第四十七条，按满一年计算一个月标准计算。是因为被

申请人不支付加班费、支付工资及缴纳社保问题，所以申请人被迫依法解除劳动合同。关于加班费，公司实行标准工时制，无论计时还计件工资，只要超过法定工作时间劳动，被申请人有义务支付加班费。关于年休假工资，申请人主张从2016年开始没有休过年休假，法定节假日如果放假就会被扣除工资。申请人有口头提出过年休假情况，但公司是按放假就不支付工资。关于高温津贴，2015年计算9-10月，2016年至2020年计算5个月，2021年计算2个月，每月按150元，在2021年按照300元/月。在室内工作没有空调，只有风扇。没有书面证据证明。关于克扣工资问题，在2021年实际收到工资6月3673.77元全勤，7月1807.99元上班25天，工资差额是实发与平均工资的差额计算得出。为了证明其主张，申请人提交以下证据证明：

一、工资流水账单、工作证。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

二、社保情况协查证明及登记回执。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。可知其在2021年7月14日提出请求，我方当月就办理增员。在2021年7月之前未向我方提出补缴社保。）

三、关于解除劳动合同关系、补缴社保费通知邮寄证明。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

被申请人主张：被申请人在2021年7月26日收到申请人离

职通知，申请人在 2021 年 7 月 25 日就没有上班。离职原因是申请人自行提出离职。申请人入职时候明确告知计时工资是广州市最低工资标准进行计算，在申请人入职签署的入职须知已经明确。申请人上班时间是早上 8 点至 12 点，下午 13 点至 17 点 30 分，除午休 1 小时外，每天上班 8 小时，每周上班 6 天。申请人离职前十二个月的月均工资是 5000 元，包括了加班工资、基本工资、计时工资，晚上上班时间已经计算到计件工资中。申请人上班多年已经多公司工资计算方式已经认可并无异议。公司法定节假日公司都是放假。领取工资方式是银行转账发放，上班需要打卡考勤。工资组成是计时工资+计件工资（具体金额不确定）。不清楚是否有计件单签名确认。不确认有工资条。被申请人认为二倍工资请求超过仲裁时效，不予支持。被申请人认为是申请人自动申请离职，无需支付经济补偿金，在申请人发送的关于解除劳动关系及补缴社保通知显示。申请人与被申请人离职理由有不购买社保，不签订劳动合同，不支付加班费等，第一，被申请人主张没有及时支付工资及加班费情况，从庭审可知，申请人入职时候被申请人已经告知其工资是按照其最低工资标准进行计算，在此基础支付计件工资，也是多劳多得。而申请人陈述每天计件有签名，申请人也清楚计件数量，其入职后一直没有对工资发放提出异议。所以被申请人认为没有不足额支付工资情况。关于社保问题，申请人没有购买社保是其自行向我方提出要

求，不是被申请人强迫为之，申请人要求解除劳动合同支付经济补偿金没有法律依据，2019年曾要求全体员工购买社保并对员工进行调查，申请人有书面向被申请人提出不购买社保。2021年7月14日申请人未向被申请人先行提出购买社保请求情况下，向税务机关提出购买社保诉求，被申请人收到税务机关后在2021年7月为申请人办理社保增员操作并购买社保，所以不存在拒绝为申请人购买社保情况。申请人一方面不要公司购买社保，又私下向相关部门投诉，并马上向仲裁委提出仲裁，要求经济补偿，违反诚实信用原则。被申请人认为不应支持其经济补偿金请求。对于未签订劳动合同，并非是劳动合同法第三十八条规定的，劳动者可以单方解除劳动合同的法定理由。综上，申请人向被申请人单方行使劳动关系解除权行为及理由均不符合劳动合同法第三十八条，被申请人认为无需支付申请人经济补偿金。被申请人已经按照申请人工作时间，上班时间支付工资及加班费。从被申请人递交考勤表，申请人也并非每天需要加班，也不需要每周六日加班。被申请人主张在每年春节除法定放假期间外，仍放假半个月至一个月时间，均以带薪年假情况发放工资，从申请人工资发放情况，即使在2月上班10天，仍有发放超过2000多工资，可知不存在扣减放假工资情况。有口头通知申请人假期包含年假，不清楚是否有书面通知。每年8月公司厂庆有放假3天，没有扣减工资情况。公司在2021年2月6日至21日春节放假，2020

年1月19日至2月16日春节放假。申请人工作场地在室内，2个员工有一台风扇，室内温度不超过33度，所以无需支付高温津贴。为了证明其主张，被申请人提交以下证明证明：

一、应聘登记表，入职须知。（申请人确认应聘登记表真实性、合法性、关联性。入职须知确认真实性、不确认合法性、关联性。）

二、社保调查表、个人变动历史记录表。（申请人对社保调查表不确认真实性、合法性、关联性。我方没有对其进行签名，调查表内容“公司承担628.88元”，公司内容有欺骗行为，申请人不知道政策里社保是各付一半，有让申请人承担社保让劳动者放弃社保，而且该调查表是违法，参加社保是用人单位义务，该调查表是无效的，也不认为申请人是放弃购买社保。关于本人签名真实性，我方庭后要申请笔迹鉴定予以证明。个人变动历史记录表不确认真实性、合法性、关联性。公司是在收到解除通知后才去进行增员情况，有规避法律责任情况，而增员是无需提前进行操作，未告知缴纳社保。）

三、2021年6月7月银行转账记录。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

四、2020年1月至2021年7月考勤表。（申请人不确认真实性。确认加班情况及出勤上班天数，但申请人加班时间比该表显示多，其中没有年休假调休情况。）

五、2021年4月至2021年7月的产品计件单。（申请人对三性不确认。）

六、2019年7月至2019年12月的考勤表。（申请人对三性均不确认。）

七、2019年6月至2021年7月的工资表。（申请人对三性均不确认。）

2015年至2021年春节放假通知、厂庆放假通知。（申请人对三性均不确认。）

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人依法建立劳动关系，双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于工资的问题。申请人主张其离职前十二个月的月均工资为5554.98元，不清楚具体工资结构，现主张被申请人未足额支付其2021年6月、7月工资，主张以申请人离职前十二个月的月均工资是5554.98元减去领取工资差额计算的；被申请人不确认申请人上述主张，辩称申请人离职前十二个月的月均工资为5000元，工资组成：计时工资2100元+计件工资（多劳多得），已足额发放2021年6月、7月工资，并递交考勤表、工资表等证据予以证明。申请人不确认被申请人递交的考勤表、工资表等证据。本委认为，虽申请人不确认被申请人递交的考勤表、工资

表等证据，但其也未递交充足的证据予以抗辩。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，本委对被申请人递交的考勤表、工资表等证据予以采信。申请人每月的工资数额与其出勤天数、加班情况及计件情况等有关，现其主张按月均工资为基数核算其2021年6月、7月的工资差额，没有事实及法律依据，且申请人离职日期为2021年7月25日，但其在庭审中自述2021年7月出勤25天，与其自述每月休息4天的考勤情况前后矛盾，也不符合常理。被申请人提供的考勤表，计算出申请人2021年7月出勤为19.5天，印证了双方庭上关于考勤情况的陈述，是其客观事实的体现，而申请人却主张以整个月的月均工资核算该月的工资差额。综上，因申请人关于要求被申请人支付其2021年6月、7月工资差额的理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

关于加班工资的问题。申请人主张要求被申请人支付其2019年7月至2021年7月期间的每天延长工作时间2.5小时的加班费及周六加班费（按照工作8小时标准），以月均工资5554.98元为标准计算；被申请人不确认申请人上述时间段延长工作时间的加班情况及加班费，并递交考勤表、工资表等证据予以证明。申请人不确认被申请人递交的考勤表、工资表等证据。本委认为，虽申请人不确认被申请人递交的考勤表、工资表等证据，但其也未递交充足的证据予以抗辩。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》

第十三条之规定，本委对被申请人递交的考勤表、工资表等证据予以采信。本案中，申请人主张每天延长 2.5 小时，周六按工作 8 小时的标准要求被申请人支付加班工资，结合考勤表及工资表予以核算，被申请人不存在不足额支付的情形。综上，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，申请人关于要求被申请人支付延长工作时间及周六加班工资的主张，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

关于未签订劳动合同二倍工资差额的问题。申请人主张于 2015 年 8 月 12 日入职，于 2021 年 7 月 25 日离职，双方没有签订劳动合同，现要求被申请人支付其 2020 年 8 月 25 日至 2021 年 7 月 25 日期间未签订劳动合同的二倍工资差额；被申请人确认申请人的入职时间、离职时间、没有签订劳动合同，辩称申请人的主张已超过仲裁时效。本委认为，申请人于 2015 年 8 月 12 日入职，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应向劳动者支付两倍的工资，并视为用工之日起满一年的当日已签订无固定期限劳动合同，因此，双方自 2016 年 8 月 12 日起双方视为已签订无固定期限劳动合同。且，申请人于 2021 年 8 月 26 日申请仲裁，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人的该项仲裁请求已超过仲裁时效。综上，现申请人要求被申请人支付其 2020

年8月25日至2021年7月25日期间未签订劳动合同的二倍工资差额，没有事实及法律依据，本委不予支持，依法予以驳回。

关于经济补偿金的问题。申请人主张于2021年7月25日离职，离职原因是申请人于2021年7月25日以快递方式发出单方解除劳动关系通知书给被申请人，现要求被申请人支付其经济补偿金。被申请人确认申请人离职时间，确认于2021年7月26日收到申请人邮寄“关于解除劳动关系及补缴社会保险费的通知”，不确认申请人在上述通知书中所述的解除劳动关系通知的理由。本委认为，经核算，被申请人不存在不足额支付工资、加班工资的情形；另，被申请人于2021年7月27日为申请人购买了社保，申请人于2021年8月26日申请仲裁，以未购买社保为由要求被申请人支付经济补偿金，没有事实依据；此外，以未签订劳动合同要求支付经济补偿金，亦没有法律依据。综上，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，申请人以上述理由提出解除劳动关系并要求被申请人支付经济补偿金，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

关于带薪年休假工资的问题。申请人要求被申请人支付其2016年8月12日至2021年7月25日的带薪年休假，共计25天，按照5年×每年按5天年休假×每天平均工资×3倍=19155元的标准予以计算；被申请人辩称申请人的带薪年休假在每天春节及厂庆8月1日至3日全额休假，并足额支付带薪年休假工资，

放春节及厂庆三天均发放工资。本委认为，虽被申请人主张将申请人的年休假放至春节统一放假，并支付了带薪年休假工资，但对此，被申请人并未递交充足的证据予以证明。综上，本委对被申请人的主张不予采信。另，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人关于2016年至2019年的未休年休假工资的主张已超过仲裁时效，本委对其要求被申请人支付其2016年至2019年未休年休假工资的主张，不予支持，依法予以驳回；根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十二条之规定，经核算，申请人2020年度可享受的年休假为5天，2021年度可享受的年休假为2天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，剔除300%未休年休假工资报酬中包含正常工作期间工资，被申请人应依法支付申请人2020年1月1日至2021年7月25日未休年休假工资差额部分1352元（其中，2020年度未休年休假工资差额966元，2021年度未休年休假工资差额386元）。

关于高温津贴的问题。申请人主张要求被申请人支付其2015年8月至2021年7月期间的高温津贴，2015年计算9-10月，2016年至2020年计算5个月，2021年计算2个月，每月按150元，在2021年按照300元/月，并主张其在室内工作，工作环境是有风扇，温度较高，没有空调；被申请人辩称申请人工作场地在室内，平均2个员工有一台风扇，室内温度不超过33度，所

以，无需支付高温津贴。本委认为，根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条之规定，劳动者从事露天岗位工作及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降至 33℃ 以下的，用人单位应按月支付高温补贴，本案中，申请人并非从事露天岗位，且双方也确认申请人的工作场所有风扇等降温措施，另，申请人也未递交充足的证据证明其工作的环境温度超过 33℃，故，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，申请人主张被申请人支付其高温津贴没有事实及法律依据，本委不予支持，依法予以驳回。

本案经调解无效。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 7 月 25 日未休年休假工资差额部分 1352 元。

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力

力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲裁员：江 伟

二〇二一年十二月八日

书记员：潘杰锋