

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〔2023〕368号

申请人：钟某某，女，汉族，1995年10月18日生，住址：广州市花都区。

被申请人：广州远东鞋业皮具有限公司，住址：广州市花都区狮岭镇阳光北路1号。

法定代表人：王敏。

委托代理人：邢萍，广东兴全合律师事务所律师。

委托代理人：肖小晶，广东兴全合律师事务所律师。

申请人钟某某诉被申请人广州远东鞋业皮具有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人钟某某、被申请人委托代理人邢萍、肖小晶到场参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：1. 申请人于2021年9月2日起在被申请人处工作，任前台客服一职，但自2022年7月1日起，至2022年12月19日止，被申请人未能依法及时足额发放申请人劳动报酬6个月，共计27234元；

2. 申请人在被申请人处用工日起，被申请人未与申请人签订劳动合同，被申请人应当支付自用工一个月至不满一年止的，十

一个月的双倍工资共计 60156 元;

3. 申请人在被申请人处用工日起,被申请人安排申请人延长工作时间,休息日安排申请人工作又不能安排补休,被申请人应当按照标准支付高于申请人正常工作时间工资的工资报酬 15443.2 元;

4. 申请人在被申请人处工作期间,被申请人没有给予申请人安排年假共计 6 天,至双方解除劳动关系止,被申请人无法为申请人安排,且被申请人未依据法律规定额外支付申请人照常工作的 2 倍工资共计 3034 元;

5. 申请人在被申请人处工作已有 16 个月(满一年又 4 个月),因被申请人恶意拖欠申请人劳动报酬被迫解除劳动关系,现申请人要求被申请人按照劳动合同法被迫离职经济补偿金支付申请人经济补偿 8700 元;

期间申请人多次与被申请人进行沟通,但被申请人也未发放任何劳动报酬,被申请人的以上行为,直接导致申请人已 6 个月没有任何收入,申请人的基本生活早已无法得到应有的保障,无奈之下申请人于 2022 年 12 月 19 日依法向被申请人被迫提出解除劳动关系,并于 2022 年 12 月 19 日将《解除劳动关系通知书》通过邮寄方式(单号: 1067312125829)在 2022 年 12 月 20 日送达被申请人。

综上所述,申请人认为,被申请人的上述行为严重违反了《中

华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》等相关法律法规，且严重损害了申请人的切身利益。仲裁请求：1. 请求被申请人立即向申请人支付拖欠 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 19 日的工资 27234 元；2. 请求被申请人立即向申请人支付未签订劳动合同双倍工资 60156 元；3. 请求被申请人立即向申请人支付拖欠 2021 年 9 月 2 日至 2022 年 12 月 19 日的加班费 15443.2 元(包括延长工作时间加班费 8376 元；休息日加班费 7067.2 元)；4. 请求被申请人立即向申请人支付因年假 6 天未安排休息的工资 3034 元；5. 请求被申请人立即向申请人支付因被申请人未按时发放劳动报酬而被迫解除劳动合同的经济补偿金 8700 元。

被申请人辩称：请求仲裁庭驳回申请人的全部仲裁请求。1、关于申请人提出的未签订书面劳动合同的二倍工资，被申请人已经与申请人签订了书面劳动合同，是双方的真实意思表示，是真实、合法、有效的；2、被申请人没有拖欠申请人的工资、加班费、年休假等，从申请人提交的证据显示，工资的构成里面已将包含了申请人所主张的加班工资、年休假等；3、2022 年下半年广州花都疫情严重，由于政策及客观原因，被申请人经营困难，已经告知了申请人待疫情结束后继续履行劳动合同，不应该支付其主张的经济补偿金；4、2022 年 7 月被申请人出现经营困难后发出过公告，申请人没有为被申请人付出实际的劳动，并不如申请人所提交的工资所示，其中缺勤达到 10 天，其主张的拖欠工

资中并没有将该 10 天扣除；5、至于申请人主张的未休年休假没有事实依据，被申请人的年休假放假时间大约是在每年的年二十五左右，至元宵节后才恢复上班，期间除了按照合同约定支付申请人工资外，并足额支付了加班费、绩效奖等费用给申请人，因此不存在申请人所说的未休年休假的工资。

本委审理查明：申请人于 2021 年 9 月 2 日入职被申请人处工作，担任前台客服（营销客服专员）职务，2021 年 9 月 16 日签订书面劳动合同，固定期限从 2021 年 9 月 16 日至 2024 年 9 月 16 日止，试用期从 2021 年 9 月 16 日至 2021 年 12 月 16 日止。申请人最后工作日为 2022 年 12 月 19 日，工资已支付至 2022 年 7 月 30 日。申请人于 2022 年 12 月 20 日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对工资、加班工资、经济补偿金等问题存在争议。

申请人主张：2022 年 12 月 19 日，申请人通过快递方式向被申请人邮寄了《解除劳动关系通知书》，以被申请人拖欠工资为由，决定于 2022 年 12 月 19 日解除劳动关系，被申请人于 2022 年 12 月 20 日收到该通知。申请人离职原因是被申请人未按时支付劳动报酬，故申请人被迫提出离职。申请人离职前的月均工资是 5800 元，工资组成是固定工资（工资表显示的应发工资），工资是通过微信或被申请人银行转账发放，有工资签收表，上班需要指纹打卡考勤，每月有签名确认考勤表。上班时间是周一至

周五 8 时 30 分至 18 时，周六 8 时 30 分至 12 时，周一和周四固定加班 18 时至 21 时。申请人主张被申请人拖欠 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 17 日的工资，合计人民币 27234 元，具体计算方式为：2022 年 7 月应发工资 5800 元-社保 516 元-已发 3780 元，未发 1504 元；2022 年 8 月被申请人未提供工资表，但该月全勤工作 24 天，应发工资 5800 元-社保 516 元，未发 5284 元；2022 年 9 月工作 23.5 天，应发工资 5685 元-社保 516 元，未发 5169 元；2022 年 10 月全勤工作 24 天，应发工资 5995 元（基本工资 5800 元+饭补 195 元）-社保 516 元，未发 5479 元；2022 年 11 月全勤工作 24 天，应发工资 6130 元（基本工资 5800 元+饭补 330 元），当月未购买社保，未发 6130 元；2022 年 12 月工作 14.5 天，应发工资 3818 元（基本工资 $5500 \text{ 元} \div 24 \text{ 天} \times 14.5 \text{ 天}$ +饭补 195 元+300 元值班补贴），当月未购买社保，未发 3818 元。

申请人主张被申请人应支付 2021 年 9 月 2 日至 2022 年 12 月 19 日的加班费共计 15443.2 元，其中含括法定工作日延长时间加班工资人民币 8376 元和休息日加班工资人民币 7067.2 元。计算标准为：每周一、周四的 19:00-21:00 固定每天 3 小时加班，每周周六 8:30-12:00 固定 3.5 小时加班，法定工作日延长时间加班工资按基本工资 $5500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} = 31.6 \text{ 元/小时}$ 。加班时间总共有 $80 \text{ 天} \times 3 \text{ 小时/天} = 240 \text{ 小时}$ ，总计工作日加班费

240 小时 × 31.6 元/小时 × 1.5 倍 - 300 元值班补贴 × 8 个月 - 150 元值班补贴 × 2 个月 = 8376 元。休息日加班工资共计 7067.2 元，由 1205.4 元 + 5861.8 元计算得出。该 1205.4 元是申请人试用期 2021 年 9 月至 11 月月均工资 5000 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 = 28.7 元/小时，加班总时长加班天数 12 天 × 3.5 小时 = 42 小时，42 小时 × 时薪 28.7 元 × 2 倍 - 已发 42 小时 × 时薪 28.7 元 = 1205.4 元。该 5861.8 元是 12 月 1 日转正后工资 5500 元 ÷ 21.75 天 / 8 小时 = 31.6 元/小时，加班时长 53 天 × 3.5 小时 = 185.5 小时，185.5 小时 × 时薪 31.6 元 × 2 倍 - 已发 185.5 小时 × 时薪 31.6 元 = 5861.8 元。申请人主张被申请人应支付申请人工作期间 6 天未休年假工资，合计人民币 3034 元。计算方式为 5500 元 ÷ 21.75 天 × 6 天 × 2 倍，扣除工资已发放的 1 倍得出。申请人主张被申请人应支付经济补偿金 8700 元，入职已经满 16 个月，按应发月工资 5800 元 × 1.5 个月 = 8700 元。

申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

1. 社保缴纳证明（复印件），称双方存在劳动关系，被申请人确认真实性、合法性、关联性；2. 考勤记录、值班补贴统计表（复印件），称申请人入职以来每周加班至少 2 晚，每周六加班半天，被申请人不确认真实性、合法性、关联性；3. 工资条、工资表、工资收入证明（复印件），称申请人自入职以来的工资数额，被申请人不确认真实性、合法性、关联性。但从该组证据中

可知申请人已确认领取加班工资，被申请人已经支付；4. 解除劳动关系通知书（复印件），称因被申请人拖欠申请人工资，申请人被迫提出解除与被申请人的劳动关系，被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。被申请人有与申请人沟通过暂缓发放工资。

被申请人主张双方有签订劳动合同，签订的时间是 2021 年 9 月 16 日，约定了试用期 3 个月。认为申请人的离职原因是申请人单方面解除劳动关系，已收到申请人解除劳动合同通知书的邮件，申请人实际工作至 2022 年 12 月 18 日，离职时间应该是 2022 年 12 月 19 日。被申请人法定代表人名下有三家公司，注册地址相同。申请人主张的二倍工资已过诉讼时效。

被申请人主张不确认申请人工资的数额、考勤情况，疫情期间的工资发放标准应按照疫情期间相关规定执行。确认每天有 15 元的饭补（周一至周五），饭补不属于工资范畴，应算作补贴，300 元的值班补贴是加班费用的体现，不确认申请人主张的加班费用，申请人已经签名确认过考勤表，申请人的工资已包括加班费、绩效奖等，申请人长期未提出异议，被申请人视作其确认相关工资、加班费发放情况，即 2021 年 9 月至 2022 年 7 月已经支付了加班费，申请人已经签领；2022 年 8 月至 12 月我方认为申请人不存在加班，理由是花都区疫情。关于申请人的考勤情况、年休假情况不清楚，庭后 2 个工作日内再向本委递交考勤凭

证及有关答辩意见。被申请人主张不同意支付经济补偿金，理由是申请人是因个人原因离职。

被申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

1. 《劳动合同》（复印件），称申请人与被申请人有签订劳动合同的事实，因此申请人无权要求被申请人支付未订立书面劳动合同的二倍工资，申请人不确认真实性、合法性、关联性。虽有签订劳动合同，但与本案被申请人单位没有关联。

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签订劳动合同并建立劳动关系，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。

关于工资问题。申请人主张工资组成是固定工资 5800 元，工资是通过微信或被申请人银行转账发放，有工资签收表，上班需要指纹打卡考勤，每月有签名确认考勤表。上班时间是周一至周五 8 时 30 分至 18 时，周六 8 时 30 分至 12 时，周一和周四固定加班 18 时至 21 时。被申请人拖欠申请人 2022 年 7 月 1504 元（当月应发工资为 5800 元，已扣除社保 516 元和通过银行转账发放 3780 元）、8 月 5284 元、9 月 5169 元、10 月 5479 元、11 月 6130 元、12 月 3818 元（实际上班 14.5 天，按基本工资 5500 元÷24 天×14.5 天+饭补 195 元+300 元值班补贴计算）。被申请

人确认 2022 年 8 月至 12 月 17 日未发放申请人工资，对申请人所述的工资的数额、考勤情况不确认，主张疫情期间的工资发放标准应按照疫情期间相关规定执行。确认每天有 15 元的饭补(周一至周五)，但主张饭补不属于工资范畴，应算作补贴。300 元的值班补贴是加班费用的体现。本委认为，申请人提交工资表、考勤表、银行流水予以证明工资情况，尽管被申请人对申请人提交的证据不予确认，但并没有提供有效的证据证明，被申请人主张疫情期间的工资发放标准应按照疫情期间相关规定执行，也没有提供有效的证据予以证明，故，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《广东省工资支付条例》第四十八条规定，被申请人未提交任何证据予以证明，应当承担不利后果，因此，本委对申请人关于工资的主张予以采信。根据《广东省工资支付条例》第十条规定，经本委核算，申请人平均月工资为 5800 元，因此，被申请人应当支付申请人 2022 年 7 月工资 1504 元、8 月 5284 元、9 月 5169 元、10 月 5479 元、11 月 6130 元、12 月 1 日至 12 月 17 日工资 3866.67 元（ $5800 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 14.5 \text{ 天} + \text{饭补 } 195 \text{ 元}$ ），共计工资 27432.67 元，申请人主张被申请人支付 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 19 日工资 27234 元是对其权利的处置，本委应予以支持。

关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与申请人签订劳动合同，要求被申请人支付二倍工资。申请人主张虽有签订劳动

合同，但与被申请人单位没有关联。被申请人主张申请人与被申请人有签订劳动合同，并提交了劳动合同予以证明，被申请人法定代表人名下有三家公司，注册地址相同，因此申请人无权要求被申请人支付未订立书面劳动合同的二倍工资。本委认为，被申请人提交的劳动合同为其关联公司广州美谷运营管理有限公司（法定代表人同为王敏，注册地址与被申请人相同）与申请人签订，属“混同用工”情形，并未违反《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条关于双倍工资的惩罚性规定，因此，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》第九十条规定，申请人主张被申请人支付二倍工资的主张，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

关于加班费问题。申请人主张被申请人拖欠申请人2021年9月到2022年12月的加班工资，合计人民币15443.2元，其中含括法定工作日延长时间加班工资人民币8376元和休息日加班工资人民币7067.2元。被申请人主张申请人已确认相关工资、加班费发放情况，即2021年9月至2022年7月已经支付了加班费，申请人已经签领，2022年8月至12月申请人不存在加班，理由是花都区疫情。本委认为，申请人递交了考勤记录、工资表等证据，尽管被申请人对申请人提交的证据不予确认，但其未递交任何证据予以抗辩。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》第九十条规定，本委对申请人

递交的考勤表、工资表等证据予以采信。本案中，申请人主张每周一、周四加班3小时，周六按工作3.5小时的标准（包含法定工作日）要求被申请人支付加班工资，本委结合劳动合同、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，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，申请人关于要求被申请人支付每周一、周四及周六加班工资（包含法定工作日）的主张，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

关于未休年休假工资问题。申请人主张被申请人应支付申请人2021年9月2日至2022年12月19日工作期间未休年假工资，合计人民币3034元，计算方式是应发工资5500元 \div 21.75天 \times 6天 \times 2倍=3034元，已扣除工资已发放的1倍，故计算2倍。被申请人主张申请人未休年休假工资问题有待核实，但未提交相关证据及答辩意见。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，被申请人未提供任何证据证明申请人的年休假休假情况，应当承担不利后果，因此，本委对申请人主张予以采信。根据《职工带薪年休假条例》第二条、第三条规定，职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天。经本委核算，申请人离职前十二个月平均工资为5800元，申请人2021年9月2日入职被申请人单位，2022年12月19日离职，申请人未休年休假应为（109 \div 365天）

× 5=1 天（折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬），因此，被申请人应当支付申请人未休年休假工资 533 元（5800 元 ÷ 21.75 天 × 1 天 × 2 倍）。

关于经济补偿金问题。申请人主张因被申请人未按时发放劳动报酬而被迫解除劳动关系，于 2022 年 12 月 19 日以被申请人未支付工资为由书面向被申请人提出解除劳动合同。被申请人主张于 2022 年 12 月 20 日收到申请人的解除劳动合同通知书，认为申请人是因个人原因离职，不应支付经济补偿金。本委认为，被申请人拖欠申请人工资为客观事实，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条中规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。结合本法第四十六条的规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法劳动合同法》第四十七条规定，经本委核算，申请人离职前十二个月平均工资为 5800 元，申请人 2021 年 9 月 2 日入职被申请人单位，2022 年 12 月 19 日离职，因此，被申请人应当支付申请人经济补偿金 8700 元（5800 元 × 1.5 个月）。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条，《广东省工资支付条例》第十条、第四十八条，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，《职工带薪年休假条例》第二条、第

三条,《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条,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工资 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 19 日工资 27234 元。

二、本裁决书生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人未休年休假工资 533 元;

三、本裁决书生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人经济补偿金 8700 元;

四、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。本裁决发生法律效力后,一方不执行本裁决,另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲裁员: 叶 斌

二〇二三年三月六日

书记员: 蔡 鋈