

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕18571 号

申请人：黄姿姿，女，汉族，1995 年 5 月 20 日出生，地址：广西桂平市。

委托代理人：张文明，男，广东芳华律师事务所律师。

被申请人：广州汇麦电子商务有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：张勇林。

委托代理人：许发，男，广东广田律师事务所律师。

案由：解除劳动合同、劳动报酬等争议。

申请人黄姿姿诉被申请人广州汇麦电子商务有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄姿姿及其委托代理人张文明、被申请人委托代理人许发到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日的工资 22191.4 元；二、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 10000 元；三、要求被申请人支付申请人 2022 年法定节假日上班 9 月 10 日、10 月 1 日、10 月 3 日 3 倍薪资 1665 元；四、要求被申请人支付申请人

2022年10月1日至2022年10月13日未经协商非法变动基本工资赔偿5000元。五、要求被申请人支付申请人2022年8月16日至2022年10月13日欠加班工资4480元；六、要求被申请人支付申请人2022年8月16日至2022年10月13日未订立书面劳动合同二倍工资20741元。

相关案情

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2022年8月16日。

二、工作岗位：客服部抖音客服。

三、签订劳动合同情况：双方没有签订劳动合同。

四、工作时间：每天工作12小时，每月休息3天，2022年9月10日法定节假日上班1天。

五、工资标准：每月工资5000元。

六、工资发放情况：被申请人每月月底通过支付宝、现金发放申请人上月工资，已发放申请人2022年8月份工资2667元。

七、申请人离职日期：2022年10月13日。

八、申请人申请仲裁时间：2022年10月27日。

九、其他：2022年广州市最低月工资标准为2300元，最低小时工资标准为13.22元。

申、被双方存在争议事项及本委认定情况：

一、关于法定节假日加班费问题。申请人主张其2022年9月10日、10月1日、10月3日法定节假日加班，被申请人未支

付法定节假日加班费。但申请人没有提交 10 月 1 日、10 月 3 日有为被申请人提供劳动的相关证据，且申请人提交的聊天证据中显示被申请人在 2022 年 10 月 1 日至 10 月 3 日系安排休息，与其另外提交的排班表相矛盾，且被申请人不确认该排班表真实性。故本委对申请人关于 2022 年 10 月 1 日、10 月 3 日加班的主张不予采信。因申请人在 2022 年 9 月 10 日加班 1 天，被申请人没有支付申请人法定节假日加班费，故被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 10 日法定节假日加班费 475.92 元（计算公式：1 天×12 小时/天×300%×13.22 元/小时）；被申请人在本案庭审时主张应付申请人法定节假日加班费 500 元，是其对自身权利的处分，故被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 10 日法定节假日加班费 500 元。

二、关于 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日工资及加班费问题。申请人主张其基本工资 5000 元加绩效工资，没有严格的考勤制度，加班费标准为每小时 20 元，其在职期间工作 56 天，每天加班 4 小时累计 224 小时，休息日加班 1 天，2022 年 9 月 10 日、10 月 1 日、10 月 3 日法定节假日加班 3 天，被申请人已支付 2022 年 8 月份工资，还拖欠其 2022 年 9 月、10 月工资以及加班费未发放。为证明自己的主张，申请人提交了以下证据：1. 10 月 15 日工资明细；2. 10 月 20 日工资明细；3. 变动拆分基本工资；4. 无法定节假日；5. 9 月 8 日至 10 月双倍工资聊天记录；6. 企业招聘信息；7. 公司转账记录；8. 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 10

月13日聊天记录。被申请人主张申请人工资构成为出勤工资4500元（27天制）+500元全勤绩效，超出27天和每天12小时出勤时间按照15元/小时额外支付加班费，双方约定的每月5000元工资已包含加班工资，申请人2022年9月出勤28天，10月1日至3日休息，10月4日至13日出勤10天。被申请人无提供证据证明自己的主张。

本委认为，本案中，其一，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，本案中被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人提交的证据并不能证明其关于工资构成的主张，而被申请人又无提交证据证明自己的主张，故本委对当事人双方关于月工资构成的主张均不予采信。因当事人双方关于申请人每月和每天的工作时间及月工资标准并无争议，故本委认定申请人与被申请人双方已约定申请人每月工作27天、每天12小时工作制的月工资为5000元。其二，被申请人未支付申请人2022年9月、10月份工资，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，申请人关于被申请人支付拖欠工资的仲裁请求，事实和法律依据充分，本委依法予以支持。其三，根据《最低工资规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令第21号）第十二条的规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

（一）延长工作时间工资。经核，被申请人每月发放申请人的工资标准经剔除加班工资后低于广州市最低工资标准 2300 元，被申请人应支付申请人加班工资差额。其四，根据《广东省工资支付条例》第二十条的规定，用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：（一）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。被申请人应依照上述法律规定支付申请人加班工资。综上，被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日工资及加班费差额 8119.97 元[计算公式：（39 天 × 4 小时 × 150%+10 天 × 12 小时 × 200%）× 13.22 元/小时+2300 元 ÷ 21.75 天 × 12 天+2300 元+2300 元 ÷ 21.75 天 × 9 天-2667 元]。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人以不签订项目分包合同为由辞退其本人，属于违法解除劳动关系，应支付违法解除劳动关系赔偿金，申请人提交了项目分包合同和光盘以证明自己的主张。被申请人主张其要求申请人签订合同，但申请人对合同条款及薪资计算方式存在异议不愿签署合同，2022 年 10 月 14 日便未继续上班，其并不存在违法解除劳动关系

事实，申请人因自身原因未上班属于自离行为，无须支付违法解除劳动合同赔偿金。

本委认为，申请人提交的聊天记录只能证明其与被申请人就签订项目分包合同存在争议，并不能充分证明系被申请人解除劳动合同关系。因被申请人也没有提交证据证明系申请人自行离职，在当事人双方未能充分证明自己主张的情况下，本委认定双方解除劳动合同的原因系被申请人提出，双方协商一致解除。故申请人关于支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求，事实依据不足，本委依法不予支持。但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿金 2500 元（计算公式：5000 元/月 × 0.5 个月）。

四、关于未经协商非法变动基本工资赔偿问题。申请人主张依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定，被申请人未按约定足额支付劳动报酬应支付惩罚性赔偿金。被申请人主张其优化工资构成变更薪资计算方式，实际上会使申请人薪资提高，申请人不同意变更，双方处于协商状态。

本委认为，申请人未提交劳动行政部门责令被申请人限期支付工资的相关证据材料，因此申请人关于未按约定足额支付劳动报酬支付赔偿金的仲裁请求，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的情形，本委依法不予支持。

五、关于未订立书面劳动合同二倍工资问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，申请人于 2022 年 8

月 16 日入职，申请人与被申请人没有订立书面劳动合同，故申请人关于被申请人支付 2022 年 9 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日未订立书面劳动合同二倍工资的仲裁请求，事实和法律依据充分，本委依法予以支持，被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 4444.44 元（计算公式： $5000 \text{ 元} \div 27 \text{ 天} \times 24 \text{ 天}$ ）。另，申请人要求支付 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 9 月 15 日未订立书面劳动合同二倍工资，没有法律依据，本委依法不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第四十六条、第四十七条、第八十二条、第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，《最低工资规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令第 21 号）第十二条，《广东省工资支付条例》第二十条之规定，裁决如下：

一、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 8 月 16 日至 2022 年 10 月 13 日工资及加班费差额 8119.97 元；

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 10 日法定节假日加班费 500 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解除劳动关系经济补偿金 2500 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16日至2022年10月13日未订立书面劳动合同二倍工资差额4444.44元；

五、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。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：方德良

二〇二二年十二月九日

书记员：钟晓雯