

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〔2021〕1992号

申请人：李婷儿，女，汉族，某年某月某日出生，住址：湖北省松滋市。

被申请人：广州市媪恩服饰有限公司，住所：广州市海珠区华洲路恒丰工业区四楼402房。

法定代表人：彭葵。

申请人李婷儿与被申请人广州市媪恩服饰有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李婷儿和被申请人的法定代表人彭葵到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月26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2021年4月3日至2021年7月19日未订立书面劳动合同二倍工资21971元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金2700元；三、被申请人支付申请人2021年3月3日至2021年7月19日周末休息日

加班工资 12413 元。

被申请人辩称：一、我单位确实未与申请人签订劳动合同，该行为属于我单位管理不规范；二、我单位一直以积极的态度对待申请人，对申请人在工作上的错误报以包容的态度，但也因此将试用期延期至三个月；三、我单位属于制衣行业，我单位效益不太好，也存在困难。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张其于 2021 年 3 月 3 日入职被申请人处，任版房助理岗位，底薪 5000 元，住房补贴 300 元，话费补贴 100 元，每月休息 3 天，双方未签订劳动合同，离职日期为 2021 年 7 月 19 日。申请人提交银行转账记录、被迫解除劳动关系通知书、微信工作记录拟证明上述事实。被申请人确定入职日期、岗位、工作天数、薪酬标准、离职日期、双方未签订劳动合同上述事实并确认上述证据的真实性。庭审中，被申请人确认因其自身管理疏忽导致未与申请人签订劳动合同及未为申请人扣缴社会保险费。对此，被申请人与申请人协商并支付申请人补偿金 800 元。经查，根据申请人提交的银行转账记录显示：2021 年 4 月 15 日交易金额 5051.5 元；2021 年 5 月 15 日交易金额 5400 元；2021 年 6 月 15 日交易金额 4916 元；2021 年 7 月 15 日交易金额 5400 元；2021 年 7 月 20 日交易金额 3787 元，以上转账记录转账人均均为被申请人法定代表人

彭葵。另查，根据被申请人提交《费用报销单》载述7月工资2987元，补偿金800元，合计3787元，该报销单中有申请人签名，对此，申请人予以确认收到该补偿金。本委认为，二倍工资罚则旨在规范用人单位的用工行为，提升用人单位与劳动者劳动合同的签订率，维护和促进劳资关系的和谐与稳定，规制用人单位在用工过程中因存在过错而未依法履行与劳动者订立书面劳动合同义务的行为。在本案中，虽被申请人辩称因管理不善导致未与申请人签订劳动合同，但双方存在未签订劳动合同而实际用工之情形，被申请人不能因其企业管理问题作为该请求的合理辩驳，本委对其主张不予支持。综上，被申请人应支付申请人2021年4月3日至2021年7月19日未订立书面劳动合同二倍工资差额18343元（5400元÷30天×28天+4916元+5400元+2987元）

二、关于经济补偿金问题。申请人主张因被申请人未签订劳动合同及未为其缴纳社会保险费，故于2021年7月19日向被申请人法定代表人彭葵发出解除劳动关系通知。申请人提交《解除劳动合同（关系）通知书》拟证明上述事实。经查，《解除劳动合同（关系）通知书》中载述：“现由于用人单位未与本人签订劳动合同、未按时缴纳社会保险费，本人依据《中华人民共和国劳动合同法》第38条之规定提出解除劳动关系：本人即日起与单位解除劳动关系。”对此，被申请人确认未为申请人缴纳社会保险费，其在收到《解除劳动合同（关系）通知书》

后与申请人协商，约定支付申请人补偿金 800 元解决该事宜。对此，申请人主张仅收到补偿金 800 元并未同意与被申请人协商一致解除。本委认为，首先，根据查明的事实可认定被申请人存在未依法为申请人缴纳社会保险费之情形，故申请人主张的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。其次，虽被申请人主张与申请人已协商解决并支付补偿金 800 元，但被申请人未提供证据予以证明，该主张缺乏依据，本委不予采信。如前所述，被申请人于 2021 年 7 月 20 日已支付申请人 800 元补偿金，故根据公平合理原则，本委认为应在经济补偿金中扣除已支付的 800 元补偿金。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 1819.33 元 $[(5400 \text{ 元} + 4916 \text{ 元} + 5400 \text{ 元}) \div 3 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} - 800 \text{ 元}]$ 。

三、关于周末休息日加班工资问题。申请人主张其每天工作时间为 9 点至 19 点，月休 3 日，但在职期间存在休息日加班情形，故要求被申请人支付周末休息日加班工资。对此，申请人提供微信工作聊天记录予以证明。被申请人对此辩称双方约定月休 3 日，并不是固定周六日休息，休息是进行调休处理的。庭审中，申请人主张虽双方确为约定月休 3 日，且可以按自身需求选择休息的日期，但根据法律规定，一天工作不应超过 8 小时，一周工作不应超过 40 小时，其在职的 5 个月中，均存在有周末上班之情形，故申请人主张被申请人应支付其周末加班

费。经查，申请人称需指纹打卡考勤。被申请人辩称虽需打卡考勤，但考勤记录并非作为计算工资的依据。本委认为，首先，申、被双方均确认申请人每月休息3天之事实。因此，被申请人存在违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定的“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”之义务，即其安排申请人每月仅休息3天已实际侵犯申请人依法享有的休息权利，该行为明显违反法律强制性之规定，因此本委认定申请人每月平均加班5天之事实。其次，申、被双方均确认申请人在职期间工作时间约定为月休3日，每月工资标准5000元。基于此，应视为双方就工作时长及相应的工作报酬进行约定，即被申请人每月支付的工资数额与被申请人每月的工作天数系相对应的，当中包括了当月正常工作时间工资及每月加班4天的休息日加班工资。经核算，申请人每月工资标准并未低于广州市最低工资数额为基数的折算后金额，故被申请人支付的工资数额无违反劳动法律强制规定，应属合法有效。最后，申请人已提供其上班微信聊天记录拟证明周末上班，已尽到初步的举证责任。而被申请人未提供有效证据对此予以反驳，作为掌握考勤记录的用人单位，在无法有效反驳申请人主张加班时间的情况下，对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人支付申请人2021年3月3日至2021年7月19日周末节假日加班工资1815.13元 $[5400 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 5 \text{天} \times 200\%]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第四十四条，《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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，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2021年4月3日至2021年7月19日未订立书面劳动合同二倍工资18343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解除劳动关系经济补偿金1819.33元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年3月3日至2021年7月19日周末节假日加班工资1815.13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。

仲裁员 

二〇二一年九月十三日

书记员 