

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〕1783号

申请人：黄绍锋，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省佛山市三水区。

被申请人：薇特薇（广州）化妆品有限公司，住所：广州市海珠区南华中路299号二层餐厅自编210-1室。

法定代表人：谢桂香，该单位总经理。

委托代理人：张凯翔，男，该单位员工。

申请人黄绍锋与被申请人薇特薇（广州）化妆品有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄绍锋和被申请人的法定代表人谢桂香、委托代理人张凯翔到庭参加庭审。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6月30日向本委申请仲裁，于2021年7月26日申请增加、变更仲裁请求，申请人共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的经济赔偿金4000元；二、被申请人支付申请人2021年4月27日至2021年6月

16日劳动报酬6620.6元；三、被申请人支付申请人2021年4月27日至2021年6月16日工作日延时加班工资1013.3元和休息日加班工资964.6元；四、被申请人支付申请人2021年4月27日至2021年6月16日未签订劳动合同双倍工资2574.6元；五、确认申请人与被申请人2021年4月27日至2021年6月16日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人2021年6月16日是自己申请离职，我单位办理完所有流程后，给申请人开具了离职证明，并非我单位辞退申请人，故申请人主张赔偿金没有事实依据。二、我单位在2021年6月28日已经发放申请人在职期间的薪资共2761元，没有拖欠申请人工资。三、申请人主张在职期间的加班工资无事实依据。四、申请人主张未签订劳动合同双倍工资涉嫌劳动碰瓷，我单位已经准备好劳动合同给申请人，但申请人一直没有签上交劳动合同，且我单位负责处理劳动合同的工作人员从5月20日至6月7日因疫情原因被隔离，延误了签订劳动合同工作，故应顺延和谅解。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人系被申请人的员工，双方没有签订劳动合同。申请人主张其于2021年4月27日入职被申请人工作。被申请人则主张申请人2021年4月27日至2021年4月30日系在其单位培训学习产品知识和皮肤知识，

2021年5月1日至5月4日放假，于2021年5月5日正式入职。申请人不确认被申请人主张的培训期。双方确认申请人于2021年6月16日离职。被申请人向申请人开具的《离职证明》载明申请人自2021年4月27日至2021年6月16日在被申请人处任运营助理一职。本委认为，被申请人并无证据证明申请人在2021年4月27日至2021年4月30日参加培训学习的具体情况，反而从其单位开具的《离职证明》可以印证申请人自2021年4月27日便在其单位担任运营助理一职。即使如被申请人所述，申请人2021年4月27日至2021年4月30日系在其单位参加培训学习，该培训学习亦属于用人单位对劳动者进行与工作有关的安排，应认定培训学习之日起即为用工之日。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，本委认定申请人入职被申请人的时间为2021年4月27日，结合双方确认的离职时间，本委确认申请人与被申请人自2021年4月27日至2021年6月16日期间存在劳动关系。

二、关于工资及加班工资问题。申请人每天工资时间为上午9:00至12:00，下午13:00至18:00。申请人主张其实行每周工作5天的工时制度，月工资标准为4000元。被申请人则主张申请人是实行长短周工作制，月工资标准为2500元。被申请人在申请人离职后发放了2761元。被申请人主张该款项系申请人在职期间的全部薪资，申请人对此不予认可。经本委结合申请人确认的2021年5月和6月考勤表、被申请人确认的加班及

请假审批记录以及双方确认的申请人请事假情况进行统计，确定申请人在职期间上班情况如下：2021年4月27日至4月30日上班，2021年5月5日至5月7日上班、5月8日下午上班，5月10日上班、5月11日下午上班，5月12日至5月15日上班（其中，5月13日经被申请人审批同意加班3.35小时），5月17日至5月21日上班，5月24日至5月29日上班，5月31日上班，2021年6月上上班共10天，申请人经常会有早于规定上班时间打卡和晚于规定下班时间打卡的情况。申请人主张其上班一般会提前打卡，下班一般会延后打卡，其包含提前或延迟打卡时间在内共延时加班29.5小时，另，其2021年5月8日（周六）加班5小时，5月15日（周六）和5月29日（周六）共加班2天，据此要求被申请人支付工作日延时加班工资和休息日加班工资。被申请人不认可申请人存在延时加班和休息日加班的事实。本委认为，对于工时制度和工资标准的认定。本案被申请人未与申请人签订劳动合同确定工作时间和工资标准，也没有其他直接证据证明实行长短周工作制度以及月工资标准为2500元系双方协商一致之结果，故本委对被申请人主张的工时制度和工资标准均不予采纳，对申请人主张的工时制度和工资标准则予以采纳。经核算，申请人日工资标准为183.9元（4000元÷21.75天），小时工资标准为22.9元（183.9元÷8小时）。对于工作日延时加班的认定，申请人确认其每日打卡时间段实际上包含了申请人其个人提前或延迟打卡的时间

在内，而且申请人存在向被申请人申请加班并经被申请人审批同意加班的情况，恰恰反映了被申请人安排申请人加班需要履行相关审批手续的事实；又根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条以及参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，用人单位支付加班工资的前提，系用人单位安排劳动者在正常工作时间以外加班；而劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案中，申请人应先举证证明其超出法定工作时间外的打卡记录系基于被申请人安排加班而为之，否则其以此作为延时加班事实的证据缺乏证明力。现申请人并无证据证实其超时打卡部分系因被申请人安排其加班劳动所致，也未举证证明其超时打卡部分已申请加班并经被申请人审批同意，故现有证据无法充分有效证实被申请人除已审批同意申请人加班的时间以外的其他时间存在安排申请人延时加班的事实。鉴此，申请人主张其在职期间工作日延时加班 29.5 小时，本委不予采纳，本委按照现有证据认定申请人在职期间延时加班时间为 3.35 小时，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人在职期间延时加班工资 115.05 元（22.9 元 × 3.35 小时 × 150%）。对于休息日加班的认定，依上述查明之事实，经本委核算，申请人在 2021 年 5 月 5 日至 5 月 8 日当周上班时间并未超过 40 小时，故本委认定申请人 2021 年 5 月 8 日不存在休息日加班情况；申请人在 2021

年5月10日至5月15日当周上班时间为45小时，超出40小时以外5小时，在2021年5月24日至5月29日当周上班6天。故被申请人应支付申请人2021年5月休息日加班工资596.8元（ $22.9\text{元} \times 5\text{小时} \times 200\% + 183.9\text{元} \times 1\text{天} \times 200\%$ ）。对于正常工作时间工资的认定，依上述查明及认定之事实，经核算，申请人2021年4月正常工作时间工资应为735.6元（ $183.9\text{元} \times 4\text{天}$ ）、5月正常工作时间工资应为3608.6元（ $183.9\text{元} + 183.9\text{元} \times 3\text{天} + 22.9\text{元} \times 5\text{小时} + 183.9\text{元} \times 15\text{天}$ ）、6月正常工作时间工资应为1839元（ $183.9\text{元} \times 10\text{天}$ ），合计共6183.2元（ $735.6\text{元} + 3608.6\text{元} + 1839\text{元}$ ）。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，用人单位不得拖欠和克扣劳动者工资，现被申请人仅支付申请人2761元，还应支付申请人在职期间的工资差额3422.2元（ $6183.2\text{元} - 2761\text{元}$ ）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张系被申请人要求其离职，并向本委提交了视频予以证明，该视频内容为申请人手持手机与“邹某”微信通话的过程。被申请人以该视频的通话对象不明确、对话内容不清楚，无法证明系申请人与其单位员工的对话为由对该视频真实性不予确认，并主张系申请人无故自行离职。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本案双方对申请人的离职事由各持己见，申请人虽提交了视频予以证明，但该视频无法确定通话对象，继而无法证明被申请人向申请人作出辞退意思表示的事实，申请人

亦无其他充分有效的证据予以佐证，故对申请人主张的离职理由，依据不足，本委不予采纳。又被申请人对其单位主张的申请人的离职事由也未提供充分有效的证据予以证明，本委亦不予采纳。鉴于双方均无法证明申请人离职事由的情况下，故本委视为被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系，被申请人应向申请人支付经济补偿。又因经济补偿和赔偿金均属解除劳动关系的补偿范畴，故被申请人无需支付申请人违法解除劳动关系赔偿金，但应支付申请人解除劳动关系经济补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应按照2021年5月整月工资作为标准支付申请人解除劳动关系经济补偿2160.2元〔（3608.6元+115.05元+596.8元）×0.5个月〕。

四、关于双倍工资问题。被申请人对于未与申请人签订劳动合同的问题抗辩称其单位所有员工均有签劳动合同，也一直有要求申请人签劳动合同，但申请人一直不提交入职资料，拒绝签订劳动合同。且其单位负责签订劳动合同的人事在2021年5月6日至6月7日期间被隔离，导致无法与申请人签订劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。结合申请人的入职时间，被申请人应在2021年5月27日之前与申请人

签署劳动合同，现被申请人未在 2021 年 5 月 27 日之前与申请人签署劳动合同，也没有充分有效的证据证明未签劳动合同的责任在于申请人，鉴此，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 5 月 27 日至 2021 年 6 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 2535.8 元〔(3608.6 元+115.05 元+596.8 元) ÷ 31 天 × 5 天+1839 元〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第三十六条、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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 4 月 27 日至 2021 年 6 月 16 日期间存在劳动关系；

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 2021 年 4 月 27 日至 2021 年 6 月 16 日工资差额 3422.2 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 5 月延时加班工资 115.05 元和休息日加班工资 596.8 元；

四、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 2021 年 5 月 27 日至 2021 年 6 月 16 日未订立书面劳

动合同的工资 2535.8 元;

五、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 2160.2 元。

本仲裁裁决为非终局裁决,当事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;期满不起诉的,仲裁裁决书发生法律效力。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 温嘉毅

二〇二一年九月十三日

书 记 员 曾艺斐