

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〔2022〕1288-1293号

申请人：黄学彬，男，汉族，2001年4月10日出生，住址：广东省广宁县。

申请人：黄学文，男，汉族，2002年11月1日出生，住址：广东省广宁县。

申请人：钟健昌，男，汉族，1994年4月6日出生，住址：广东省博罗县。

申请人：梁光利，男，汉族，1991年7月21日出生，住址：广东省湛江市。

申请人：梁光权，男，汉族，2000年2月14日出生，住址：广东省湛江市。

申请人：彭关林，男，汉族，1998年1月28日出生，住址：广东省信宜市。

委托代理人：林淑菁，女，广东穗恒律师事务所律师。

委托代理人：汤凯霖，男，广东穗恒律师事务所实习人员。

被申请人：广州尚格城外驿餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区宝树新街13号1栋首层119-122，135-141，148-169房。

法定代表人：江智民。

委托代理人：何思慧，女，该单位员工。

申请人黄学彬、黄学文、钟健昌、梁光利、梁光权、彭关林与被申请人广州尚格城外驿餐饮管理有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄学彬、黄学文、钟健昌、彭关林、申请人的委托代理人林淑菁、汤凯霖及被申请人的委托代理人何思慧到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

本案6名申请人于2022年3月1日向本委申请仲裁。

申请人黄学彬提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2021年7月21日至2022年3月7日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于2022年3月7日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿5200元；四、被申请人支付申请人2021年7月21日至2022年3月7日未签订书面劳动合同二倍工资差额31200元；五、被申请人支付申请人2021年中秋节、国庆节、2022年春节法定休假日加班工资差额2426.6元。

申请人黄学文提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2021年7月21日至2022年3月7日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于2022年3月7日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿5000元；四、被申请人支付

申请人 2021 年 7 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 30000 元；五、被申请人支付申请人 2021 年中秋节、国庆节、2022 年春节法定休假日加班工资差额 2333.3 元。

申请人钟健昌提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2020 年 5 月 13 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 7 日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿 9400 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 5 月 13 日至 2021 年 5 月 13 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 51700 元；五、被申请人支付申请人 2021 年清明节、中秋节、国庆节、2022 年春节法定休假日加班工资差额 2506.6 元。

申请人梁光利提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 4 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 7 日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿 9000 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 4 日至 2022 年 3 月 7 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 90000 元；五、被申请人支付申请人 2021 年清明节、中秋节、国庆节、2022 年春节法定休假日加班工资差额 4800 元。

申请人梁光权提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2021 年 10 月 5 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 7 日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿 3000 元；四、被申请人支付

申请人 2021 年 10 月 5 日至 2022 年 3 月 7 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 24000 元；五、被申请人支付申请人 2022 年春节法定休假日加班工资差额 1200 元。

申请人彭关林提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2021 年 5 月 26 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系；二、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 7 日解除劳动关系；三、被申请人支付申请人经济补偿 4200 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 5 月 26 日至 2022 年 3 月 7 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 29400 元；五、被申请人支付申请人 2021 年中秋节、国庆节、2022 年春节法定休假日加班工资差额 1866.6 元。

被申请人辩称：一、我单位正常上下班，不存在加班情况；二、我单位曾于 2022 年初要求员工统一签订劳务合同，但申请人均拒绝签订；三、我单位没有解雇申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系。申、被双方均确认：黄学彬 2021 年 7 月 21 日入职被申请人任煎炸厨工，黄学文 2021 年 7 月 21 日入职被申请人任蒸物厨工，钟健昌 2020 年 5 月 31 日入职被申请人任点心单尾，梁光利 2021 年 3 月 4 日入职被申请人任点心部主管，梁光权 2021 年 10 月 5 日入职被申请人任点心部顶工人员，彭关林 2021 年 5 月 21 日入职被申请人任肠粉、煎炸厨工；申、被双方未签订书面劳动合同，约定月休 4 天、需要通过指纹

或人脸识别考勤，每月 18 日通过现金、微信或银行转账方式发放上月工资，固定工资标准为：黄学彬 5200 元/月、黄学文 5000 元/月、钟健昌 4700 元/月、梁光利 9000 元/月、梁光权 6000 元/月、彭关林 4000 元/月；2022 年 3 月 7 日，申请人向被申请人送达《解除劳动合同通知书》。6 名申请人均提供了银行流水复印件及微信群聊截图；钟健昌和梁光利还提供了社会保险个人缴费证明，显示两人 2021 年 8 月至 2022 年 2 月期间社保参保单位均为被申请人；梁光利还提供了 2021 年 8 月、9 月《考勤表》及 2021 年 9 月《员工刷卡记录表》。被申请人对上述证据的真实性均予确认。申请人主张其最后工作日为 2022 年 3 月 7 日；被申请人主张申请人最后工作日为 2022 年 3 月 6 日。**本委认为**，申请人提供的证据能够反映出，申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动、受被申请人的劳动管理，且申、被双方均符合法律、法规规定的建立劳动关系的主体资格、申请人提供的劳动是被申请人业务的组成部分。因此，本委确认申、被双方存在劳动关系。申、被双方对于建立劳动关系的时间并无争议。尽管被申请人主张申请人的最后工作日为 2022 年 3 月 6 日，但并未提供考勤记录等证据证明其上述主张，应当按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人提出的最后工作日为 2022 年 3 月 7 日的主张；结合申、被双方且均确认申请人于 2022 年 3 月 7 日向被申请人送达《解除劳动合同通知书》的事实，本委确认申、被双方解除劳动关系

的时间为 2022 年 3 月 7 日。综上，本委确认黄学彬与被申请人自 2021 年 7 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系、黄学文与被申请人自 2021 年 7 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系、钟健昌与被申请人自 2020 年 5 月 31 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系、梁光利与被申请人自 2021 年 3 月 4 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系、梁光权与被申请人自 2021 年 10 月 5 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系、彭关林与被申请人自 2021 年 5 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系。

二、关于经济补偿。 申请人表示其主张经济补偿是基于被申请人没有为其缴纳社会保险费。本委查明：本案 6 名申请人中，被申请人仅在 2021 年 8 至 2022 年 2 月期间为钟健昌、梁光利缴纳了社会保险费，未为其余 4 名申请人缴纳过社会保险费；6 名申请人于 2022 年 3 月 7 日共同向被申请人送达《解除劳动合同通知书》，载明申请人系因被申请人未依法为其缴纳社会保险费而与被申请人解除劳动合同；申请人解除劳动合同前 12 个月的平均工资为：黄学彬 5200 元/月、黄学文 5000 元/月、钟健昌 4700 元/月、梁光利 9000 元/月、梁光权 6000 元/月、彭关林 4000 元/月。**本委认为**，申请人钟健昌与被申请人劳动关系存续期间，被申请人确实存在 2020 年 5 月 31 日至 2021 年 7 月期间未为其缴纳社会保险费的情形；申请人梁光利与被申请人劳动关系存续期间，被申请人确实存在 2021 年 3 月 4 日至 2021 年 7 月期间未

为其缴纳社会保险费的情形。但在 2021 年 8 月至 2022 年 2 月期间，被申请人已为上述 2 名申请人依法缴纳了社会保险费。虽然上述 2 名申请人的社保缴费明细未显示在其与被申请人解除劳动合同关系的当月即 2022 年 3 月有缴费记录，但 2 名申请人系 2022 年 3 月 7 日通知被申请人解除劳动合同并于当日即离职，无证据表明被申请人在申请人向其送达《解除劳动合同通知书》前存在不为此 2 名申请人缴纳 2022 年 3 月社会保险费的主观恶意。上述 2 名申请人在被申请人未为其缴纳社会保险费期间未因此与被申请人解除劳动合同，在此后的劳动关系存续期间被申请人为其缴纳了社会保险费，应当视为其就此此前被申请人未为其缴纳社会保险费而形成的劳动合同解除权已消灭，申请人有权请求相关部门或机构对被申请人存在未按时足额为其缴纳社会保险费的情形依法处理，但其因此主张其解除劳动合同的经济补偿，本委不予支持。其余 4 名申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第三款的规定与被申请人解除劳动合同事实依据充分，本委予以支持。综上，被申请人应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定向黄学彬支付经济补偿 5200 元（5200 元/月×1 个月）、向黄学文支付经济补偿 5000 元（5000 元/月×1 个月）、向梁光权支付经济补偿 6000 元（6000 元/月×1 个月）、向彭关林支付经济补偿 4000 元（4000 元/月×1 个月）。现梁光权仅要求被申请人支付其经济补偿 3000

元，系其行使对自身应得利益之自由处分权，本委予以尊重并照准。

三、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额。被申请人未与申请人订立书面劳动合同，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定向黄学彬、黄学文支付2021年8月21日至2022年3月7日期间的二倍工资差额、向钟健昌支付2020年6月30日至2021年5月29日期间的二倍工资差额、向梁光利支付2021年4月4日至2022年3月2日期间的二倍工资差额、向梁光权支付2021年11月5日至至2022年3月7日期间的二倍工资差额、向彭关林支付2021年6月21日至2022年3月7日期间的二倍工差额。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，现未有证据表明申请人存在仲裁时效中断或中止的情形，故申请人主张2021年3月1日前的未订立书面劳动合同二倍工资差额已超过仲裁时效，本委不予支持。因被申请人未提供申请人工资条证明申请人逐月实际应发工资数额，故本委采纳申请人主张的申、被双方均确认的月平均工资数额。综上，被申请人应向黄学彬支付未订立书面劳动合同二倍工资差额34219.35元（5200元/月÷31天×11天+5200元/月×6个月+5200元/月÷31天×7天）、向黄学文支付未订立书面劳动合同二倍工资差额32903.22元（5000元/月÷31天×11天+5000元/月×6个月+5000元/月÷31天×7天）、向钟健昌支付未订立书面劳动合同二倍工资差额13645.16元（4700元/月

÷ 31天 × 30天+4700元+4700元/月 ÷ 31天 × 29天)、向梁光利支付未订立书面劳动合同二倍工资差额98680.65元(9000元/月 ÷ 30天 × 27天+9000元/月 × 10个月+9000元/月 ÷ 31天 × 2天)、向梁光权支付未订立书面劳动合同二倍工资差额21354.84元(6000元/月 ÷ 30天 × 26天+6000元/月 × 3个月+6000元/月 ÷ 31天 × 7天)、向彭关林支付未订立书面劳动合同二倍工资差额34236.56元(4000元/月 ÷ 30天 × 10天+4000元/月 × 8个月+4000元/月 ÷ 31天 × 7天)。现黄学彬仅要求被申请人支付其未订立书面劳动合同二倍工资差额31200元、黄学文仅要求被申请人支付其未订立书面劳动合同二倍工资差额30000元、梁光利仅要求被申请人支付其未订立书面劳动合同二倍工资差额90000元、彭关林仅要求被申请人支付其未订立书面劳动合同二倍工资差额29400元,系其4人行使对自身应得利益之自由处分权,本委予以尊重并照准。

四、关于加班工资问题。申、被双方均确认:被申请人安排黄学彬、黄学文、彭关林于2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日工作,安排钟健昌、梁光利于2021年4月5日、2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日工作,安排梁光权于2022年2月1日至2月3日工作,被申请人已通过安排补休及补发加班费的方式对申请人上述法定休假日工作给予了相当于申请人工资标准200%的补偿,只有彭关林少补发了200元加班工资。但申请人认为用人单位安排劳动者法定休假日工作应当支付不低于工资300%的工资报酬,故申请

人黄学彬主张剩余100%的工资报酬差额1213.3元，申请人黄学文主张剩余100%的工资报酬差额1166.6元，申请人钟健昌主张剩余100%的工资报酬差额2450元，申请人梁光利主张剩余100%的工资报酬差额2400元，申请人梁光权主张剩余100%的工资报酬差额600元，申请人彭关林主张剩余100%的工资报酬差额1066.6元。

经查，申、被双方没有约定加班费支付标准，申请人实发工资中的标准（基本）工资与固定工资一致，申请人主张的上述加班时间除2021年4月5日为休息日调休外，其余均为法定节假日。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，法定节假日安排劳动者工作的，应支付不低于工资300%的报酬，故申请人主张其法定节假日工作的100%工资差额本委予以支持。经核算，被申请人应支付黄学彬2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日加班工资差额1223.53元 $[5200\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天}+4\text{天} \times 200\%) \times 7\text{天}]$ ，应支付黄学文2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日加班工资差额1176.47元 $[5000\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天}+4\text{天} \times 200\%) \times 7\text{天}]$ ，应支付钟健昌2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日加班工资差额1105.88元 $[4700\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天}+4\text{天} \times 200\%) \times 7\text{天}]$ ，应支付梁光利2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日加班工资差额2117.65元 $[9000\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天}+4\text{天} \times 200\%) \times 7\text{天}]$ ，应支付梁光权2022年2月1日至2月3日加班工资差额605.04元 $[6000\text{元}/\text{月} \div$

(21.75天+4天×200%)×3天], 应支付彭关林2021年9月21日、2021年10月1日至10月3日、2022年2月1日至2月3日加班工资差额1141.18元[4000元/月÷(21.75天+4天×200%)×7天=200元]。现黄学彬仅要求被申请人支付其上述加班工资差额1213.3元、黄学文仅要求被申请人支付其上述加班工资差额1166.6元、梁光权仅要求被申请人支付其上述加班工资差额600元、彭关林仅要求被申请人支付其上述加班工资差额1066.6元, 系其4人行使对自身应得利益之自由处分权, 本委予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》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、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定,本委裁决如下:

一、确认黄学彬与被申请人自2021年7月21日至2022年3月7日期间存在劳动关系,确认黄学文与被申请人自2021年7月21日至2022年3月7日期间存在劳动关系,确认钟健昌与被申请人自2020年5月31日至2022年3月7日期间存在劳动关系,确认梁光利与被申请人自2021年3月4日至2022年3月7日期间存在劳动关系,确认梁光权与被申请人自2021年10月5日至2022年3月7日期间存在劳动关系,确认彭关林与被申请

人自 2021 年 5 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间存在劳动关系；

二、确认 6 名申请人与被申请人的劳动合同于 2022 年 3 月 7 日解除；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付黄学彬经济补偿 5200 元、一次性支付黄学文经济补偿 5000 元、一次性支付梁光权经济补偿 3000 元、一次性支付彭关林经济补偿 4000 元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付黄学彬 2021 年 8 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 31200 元、一次性支付黄学文 2021 年 8 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 30000 元、一次性支付钟健昌 2021 年 3 月 2 日至 2021 年 5 月 29 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 13645.16 元、一次性支付梁光利 2021 年 4 月 4 日至 2022 年 3 月 2 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 90000 元、一次性支付梁光权 2021 年 11 月 5 日至至 2022 年 3 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 21354.84 元、一次性支付彭关林 2021 年 6 月 21 日至 2022 年 3 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 29400 元；

五、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付黄学彬 2021 年 9 月 21 日、2021 年 10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 2 月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 1213.3 元、一次性支付黄学文 2021 年 9 月 21 日、2021 年 10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 2

月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 1166.6 元、一次性支付钟健昌 2021 年 9 月 21 日、2021 年 10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 2 月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 1105.88 元、一次性支付梁光利 2021 年 9 月 21 日、2021 年 10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 2 月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 2117.65 元、一次性支付支付梁光权 2022 年 2 月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 600 元、一次性支付彭关林 2021 年 9 月 21 日、2021 年 10 月 1 日至 10 月 3 日、2022 年 2 月 1 日至 2 月 3 日加班工资差额 1066.6 元；

六、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。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 马煜逵

二〇二二年四月二十七日

书 记 员 于亚楠