

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〕583号

申请人：林永健，男，汉族，1980年1月6日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：广东东和服装科技有限公司，住所：广州市海珠区凤和康乐西约新区八横巷3号三层自编310号。

法定代表人：倪阿国。

申请人林永健与被申请人广东东和服装科技有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林永健及其委托代理人梁树权到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2021年9月6日起至2021

年 11 月 16 日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 11 月 16 日的工资 13885 元；三、被申请人支付申请人自 2021 年 10 月 6 日起至 2021 年 11 月 16 日止的未签订劳动合同二倍工资差额 11285.8 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 8000 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 6 日起至 2021 年 11 月 16 日的加班费 13135.07 元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其投递简历至逆思维服装设计公司，喻某对其进行面试，告知该公司已经招满人并邀请其到被申请人处工作，其于 2021 年 9 月 6 日入职被申请人，任行政主管一职，日常工作由喻某、杨某等人安排，其于 2021 年 11 月 16 日离职。申请人向本委提交了银行账户交易明细、微信记录、钉钉打卡记录表拟证明其与被申请人存在劳动关系。其中，银行账户交易明细显示被申请人于 2021 年 10 月 29 日向申请人转账摘要为“9 月工资”的款项；微信记录显示用户“NSW 逆思维人力资源部”在 2021 年 8 月 30 日通知申请人在 9 月 6 日到海珠区瑞康路 235 号和泰纺织大厦 3 楼东和设计公司报到。用户“東和原创时尚样衣设计中心”在 2021 年 11 月 19 日向申请人发送了 10 月工资条并告知申请人核查确认

一下。申请人与“杨某 i”等用户的沟通，申请人在 2021 年 11 月 16 日向“杨某 i”提出结算工资的想法，对方回应需要办理离职手续。申请人在 2021 年 11 月 30 日被“東和原创时尚样衣设计中心”移出“东和 OA 系统交流群”。申请人称“東和原创时尚样衣设计中心”系被申请人开展人事工作的专号，用户“杨某 i”属于杨某使用的账号。经查，杨某系被申请人的执行董事及股东。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提供了银行账户交易明细、微信记录、钉钉打卡记录表予以证明该主张，由于被申请人未提供任何证据反驳该些证据的真实性，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述证据均予以采纳。申请人提交的微信记录显示申请人在“东和设计公司”上班、由被申请人支付工资款项，接受被申请人的人事管理等，上述证据互相印证，形成证据链，可以证实申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动，申请人对其关于双方存在劳动关系的事实已履行了初步举证责任，而被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条的规定，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人作为掌握用工资料的主体，对申请人的入职时间和离职时间负有举证责任，现被申请人未能举证反驳申请人主张的入职时间和离职时间，

应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于入职时间为 2021 年 9 月 6 日和离职时间为 2021 年 11 月 16 日的主张，并确认申请人与被申请人自 2021 年 9 月 6 日起至 2021 年 11 月 16 日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其月工资标准为 8000 元，入职后履行每天工作 7.5 小时，长短周工时制度，2021 年 11 月起被申请人通知实行每周休息 1 天的工时制，其实际出勤情况与钉钉打卡记录表一致。经查，钉钉打卡记录表显示申请人 2021 年 9 月和 10 月基本按长短周工时制上班和休息，10 月 1 日至 10 月 3 日法定节假日休息，11 月 1 日至 11 月 12 日的记录中，9 天工作日有打卡记录，休息日均无打卡记录。被申请人向申请人出具的 2021 年 10 月工资条显示应发工资 7866.67 元，剔除个人代扣费用后实发工资为 7345.83 元。申请人确认被申请人为其缴纳社会保险费用至 2021 年 10 月。本委认为，申请人主张被申请人未支付其 2021 年 10 月和 11 月工资，因被申请人未能提供工资支付凭证等证据证明其单位已支付足额申请人上述期间工资，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委确认被申请人未支付申请人其 2021 年 10 月和 11 月工资的主张。鉴于本案没有证明申请人对被申请人核计的 2021 年 10 月工资结果存有异议，本委对该工资条予以采纳。同时，申请人举证的钉钉打卡记录表与申请人关于履行长短周工时制度的主张相印证，

本案没有证据证明申请人自 2021 年 11 月起履行每周休息 1 天的工时制度，故本委认定申请人在职期间履行长短周工时制度。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，经计算，被申请人应支付申请人 2021 年 10 月工资 7345.83 元及 2021 年 11 月工资 2796.12 元 $[8000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times 9 \text{ 天}]$ ，合共 10141.95 元（7345.83 元+2796.12 元）。

三、关于未签订劳动合同二倍工资差额问题。申请人主张被申请人与职工签订的劳动合同按照最低工资标准约定工资，其就此提出异议，被申请人没有再提及此事，双方没有签订劳动合同。本委认为，被申请人未能举证证明其单位与申请人签订了劳动合同，且其单位已向申请人充分履行提供劳动合同、诚实磋商义务，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 10 月 6 日至 2021 年 11 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 9393.97 元（ $7866.67 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 26 \text{ 天} + 2796.12 \text{ 元}$ ）。

四、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人在 2021 年 11 月 16 日下午无故将其踢出钉钉打卡群，没有合法理由剥夺其上班的劳动条件，属于违法解除。本委认为，申请人主张被申请人违法解除与其的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对该主张负有首要的举证责任。本案现有证据未能证实被申请人在 2021 年 11 月 16 日向申请人作出解除劳动关系的意思表示，加

之申请人在 2021 年 11 月 16 日与杨某就工资结算进行交涉时亦没有就解除事宜向被申请人提出异议，由此，本案缺乏充分证据证明被申请人存在向申请人主动行使解除权的情形，即缺乏判定违法解除的前提条件，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同关系赔偿金的请求，本委不予支持。

五、关于加班费问题。申请人主张其所在的行政部需要为加班的设计师服务，存在延长工作时间的情形，故其据钉钉打卡记录表，对超过 18 时打卡的时间主张为延长工作时间加班，同时因双方约定其每周休息 2 天，故其在星期六、日的上班属于休息日加班，又 2021 年 10 月 4 日至 10 月 7 日上班，属法定节假日加班，故其要求被申请人支付上述加班时间的加班工资。本委认为，对于延长工作时间加班费。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，申请人作为主张权利的当事人，其对加班事实的存在负有首要的举证责任。虽申请人举证了钉钉打卡记录表拟证明其存在超出正常下班时间工作的情形，但加班行为并非仅系简单的时间经过，而系强调体现在一定时间内所从事的具体劳动过程，故申请人理应提供充分的证据证明其在超过 18 时打卡的时间内从事被申请人的工作以及该工作的进行系被申请人分配工作任务所致，但申请人在本案中未能对此予以充分举证证明，即本案缺乏充分有效证据证实申请人在上述时间确实完全履行加班义务的事实，故申请人要求被申请

人支付延长工作时间加班费，依据不足，本委不予支持。对于休息日加班费。本案没有证据证实双方通过劳动合同等书面协议对正常工作时间及对应的劳动报酬达成合意，故申请人主张双方约定其实行每周休息2天的标准工时制，缺乏依据，本委不予采信。如前所述，本委已认定申请人在职期间履行长短周工时制度，且申请人月工资标准固定，经计算，申请人的每月应发工资远高于以广州市最低工资数额作为计算加班工资基数得出的工资总额，即申请人每月工资收入已经包含长短周工时制度全部工作时间的标准工资及加班工资，鉴于本案没有证据证实申请人在职期间对每月工资数额存在异议，应推定其对被申请人的计薪方式以及每月工资系持认可态度，故申请人要求被申请人支付休息日加班费的请求，本委不予支持。对于法定节假日加班费。《全国年节及纪念日放假办法》明确规定10月1日至3日系国庆节法定节假日，申请人要求被申请人支付2021年10月4日至10月7日法定节假日加班费的请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第

二条，《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、申请人与被申请人自2021年9月6日起至2021年11月16日止存在劳动关系；

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10月1日至2021年11月16日的工资10141.95元；

三、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10月6日至2021年11月16日未订立书面劳动合同的工资9393.97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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年二月二十五日

书 记 员 李文舒