

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〕3650 号

申请人：伍斯贵，男，汉族，1977 年 9 月 8 日出生，住址：广西平南县大安镇。

委托代理人：曾荣，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：伦炜桦，女，广东金桥百信律师事务所实习人员。

被申请人：广州绿喜广美餐饮有限责任公司，住所：广州市海珠区昌岗东路 257 号之二 305 铺。

法定代表人：梁君杰，该单位执行董事。

委托代理人：陈韵思，女，广东天穗律师事务所律师。

申请人伍斯贵与被申请人广州绿喜广美餐饮有限责任公司关于工资、加班费的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人曾荣、伦炜桦和被申请人的委托代理人陈韵思到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 7 月 27 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 2022 年 3 月 29 日至 2022 年 5 月 31 日工资 14500 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日加班费 725.81 元。

被申请人辩称：申请人与我单位不存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张 2022 年 3 月 29 日入职被申请人处，岗位为厨师长，月工资标准为 7500 元/月，每天工作 9 至 10 小时，中间包含两餐用餐时间，每月休息 4 天，通过钉钉打卡考勤，申请人最后工作至 2022 年 5 月 31 日，并于当日离职，直至其离职当日，被申请人仍欠付其 2022 年 3 月 29 日至 2022 年 5 月 31 日工资 14500 元。申请人向本委提交了 2022 年 4 月、5 月工资表及 2022 年 4 月、5 月考勤记录拟证明其上述主张。2022 年 4 月工资表显示有申请人及黎某、张某等人的职位、基本工资及当月实际出勤天数为 23 天等信息，2022 年 5 月工资表显示有申请人及黎某、陈某、袁某、曾某、张某等人的职位、基本工资等信息；2022 年 5 月考勤表显示有申请人及黎某、陈某、袁某、曾某、张某等人的出勤信息，其中 2022 年 5 月实际出勤 28 天。被申请人对上述证据均不予确认，称该工资表并非其单位授权人员制作，但确认 2022 年 5 月前工资系根据林某在钉钉系统中提交的工资申请单进行发放，其单位也不清楚考勤表的来源，表示其单位考勤由店长马某负责，并非通过钉钉系统打卡考勤。

另查，申请人在本案中提交的 2022 年 4 月、5 月工资表及考勤记录与穗海劳人仲案字〔2022〕3647 号案件中黎某提交的工资表及考勤记录一致，被申请人确认黎某系其单位员工。本委认为，首先，黎某系被申请人的员工，本委已采纳黎某 2022 年 4 月、5 月工资表及考勤记录的证据，而本案申请人的证据与黎某的证据所载内容一致，申请人已履行初步举证责任。现被申请人并无提供相关证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人的主张，并认定申请人与被申请人存在劳动关系。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，用工管理台账系用人单位持有的记录劳动者入职时间、离职时间等信息的重要证据，被申请人对申请人的入职时间和离职时间负有举证责任，现被申请人并无证据证明申请人的入职时间和离职时间，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张入职时间和离职时间均予以采纳。再次，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）》第四十二条的规定，被申请人掌握管理申请人的考勤情况，现被申请人未提供相关考勤记录等证据予以推翻申请人 2022 年 3 月 29 日至 2022 年 5 月 31 日存在上班的情况，对此，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人的工资表及考勤记录予以采纳。最后，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请

人在职期间工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资标准、欠发工资情况予以采纳。综上，根据《广东省工资支付条例》第十条之规定，被申请人应支付申请人2022年3月29日至2022年5月31日工资14500元。

二、关于加班费问题。结合本案查明之事实，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，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的承担举证责任。现申请人已就其主张的加班事实提供考勤记录予以证明，被申请人对此并未提供相关证据予以反驳，因此本委对申请人2022年5月1日至2022年5月31日存在加班的主张予以采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人在职期间的加班费，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的欠发加班费情况予以采纳。因此，根据《广东省工资支付条例》第十条之规定，被申请人应支付申请人2022年5月1日至2022年5月31日加班费725.81元。

裁决结果

根据《广东省工资支付条例》第十条、第二十条、第四十

八条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省劳动保障监察条例》第十四条,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)》第四十二条之规定,本委裁决如下:

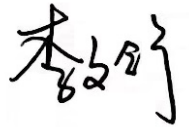
一、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人2022年3月29日至2022年5月31日工资14500元;

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2022年5月1日至2022年5月31日加班费725.81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。

(本页无正文)

仲 裁 员



二〇二二年九月二十九日

书 记 员

