

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〕3059 号

申请人：朱灏楷，男，汉族，2003 年 5 月 12 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：曾静仪，女，广东信耀（黄埔）律师事务所律师。

被申请人：广州锦鸿商业服务管理有限公司，住所：广州市海珠区新业路 55 号之 21-B65。

法定代表人：刘敬坡。

申请人朱灏楷与被申请人广州锦鸿商业服务管理有限公司关于赔偿金、双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。申请人朱灏楷及其委托代理人曾静仪和被申请人的法定代表人刘敬坡到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 6 月 30 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 3 月 18 日至 2022 年 5 月 31 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021

年6月18日至2022年5月17日未签订劳动合同的二倍工资差额33000元；三、被申请人支付申请人2021年12月1日至2022年5月31日休息日加班工资差额875.82元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金9000元。

被申请人辩称：关于确认双方劳动关系期间，我单位对该项请求予以认可。我单位有要求申请人签订劳动合同，因扣缴社保费用会导致申请人底薪降低，申请人自己放弃签订劳动合同。申请人不存在加班，我单位也不存在违法解除劳动关系的情形。因此，我单位不同意支付申请人加班工资差额及双倍工资差额。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人与被申请人对申请人于2021年3月18日入职被申请人、并工作至2022年5月31日离职之事实无异议。该一劳动用工事实有申请人提供、经被申请人确认的雇佣合同、工作证明、离职证明、银行交易流水、微信转账记录为证。因此，本委确认申请人与被申请人自2021年3月18日起至2022年5月31日止存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申、被双方确认，申请人每周上班6天，试用期2个月，转正后工资标准调整为3000元/月。申请人主张3000元/月的工资标准未达每周6天工作制下的应得工资标准，据此请求休息日加班工资差额。另查，广州市最

低工资标准自 2021 年 12 月起调整为 2300 元/月。本委认为，本案被申请人对申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度（每周上班 6 天）且劳动报酬固定（转正 3000 元/月）的双固定用工模式，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《广东省工资支付条例》第六十二条的规定，结合广州市对正常工作时间最低工资标准的调整情况，被申请人自 2021 年 12 月起支付申请人上述工时制度下的月工资，因包含每周固定休息日上班 1 天的加班工资，故不应低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额 3145.98 元（2300 元+2300 元÷21.75 天×4 天×200%）。现申请人的工资标准低于上述计算结果，故申请人请求 2021 年 12 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日休息日加班工资差额，本委予以支持。经计算，申请人请求该金额 875.82 元，未超出该期间应补发差额的计算结果 $[(3145.98 \text{ 元}-3000 \text{ 元}) \times 6 \text{ 个月} = 875.88 \text{ 元}]$ ，本委予以准照。

三、关于二倍工资差额问题。申请人任职人事专员，双方签订了期限从 2021 年 3 月 18 日起至 2021 年 5 月 18 日的雇佣合同，该合同期满后双方未续签合同。被申请人主张系申请人自己放弃续签劳动合同。申请人则表示被申请人从未就续签合同事宜找其沟通，其亦无主动与被申请人沟通关于其合同到期及续签问题。本委认为，被申请人在合同到期后对申请人继续用工，却未及时与申请人续签劳动合同，人事管理工作存在疏忽。又，企业赋予人事工作管理包括了员工招聘及培训、档案

建立及保管、合同签订等职责内容，在其位谋其职，负其责尽其事，作为一名人事专员，申请人在日常工作事务中有义务提醒被申请人及时处理包括其自己在内的员工的合同到期及是否续签等问题。鉴于申请人未尽人事职责，被申请人亦无履行监督管理职能及时发现人事该一工作疏漏，本委酌定双方各自承担 50% 的责任。再，双倍工资中加倍支付的工资，具有惩罚性质，导致双方最终没有签订劳动合同的责任认定，与双方行为后果具有密切关联，故被申请人应加倍支付申请人的工资部分，本委根据责任认定予以减半。因此，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 6 月 18 日至 2022 年 5 月 17 日未订立书面劳动合同的工资 16877.56 元 $[(3000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 13 \text{ 天} + 3000 \text{ 元} \times 5 \text{ 个月} + 3145.98 \text{ 元} \times 5 \text{ 个月} + 3145.98 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 17 \text{ 天}) \times 50\%]$ 。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人通过口头告知的方式，以公司经营不善需要裁员为由违法解除与其劳动关系。被申请人否认其单位违法解除，主张系申请人自己因没有什么业绩而有了离职的想法，加之其单位亦经营困难，双方最终达成解除劳动关系之合意。申、被双方确认，申请人离职前 12 个月的平均工资为 3000 元。本委认为，鉴于本案申、被双方均无证据证明各自主张的离职原因，可视为双方劳动关系由被申请人提出、经与申请人协商一致而解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿。虽然申请人本案请求赔偿金，但考虑到赔

偿金与经济补偿均系基于解除事实所引发的补偿争议，为减少诉累，本委按经济补偿处理。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿 4500 元（3000 元×1.5 个月）。

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》第七条、第三十六条、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，《广东省工资支付条例》第六十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 18 日起至 2022 年 5 月 31 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 12 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日休息日加班工资差额 875.82 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 6 月 18 日至 2022 年 5 月 17 日未订立书面劳动合同的工资 16877.56 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人经济补偿 4500 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 苏莉

二〇二二年八月二十四日

书 记 员 冯秋敏