

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〕4549 号

申请人：陈晓燕，女，汉族，1984 年 8 月 15 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州市海珠区大仓源绿色食品商行，住所：广州市海珠区赤岗路 97 号之二。

投资人：李婕，该单位店长。

委托代理人：李荣杰，男，该单位员工。

申请人陈晓燕与被申请人广州市海珠区大仓源绿色食品商行关于加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈晓燕到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后，未到庭，本委依法作出缺席审理。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 9 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 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 27 日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额 50083 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 27 日期间

法定节假日的加班费 16896 元。

被申请人辩称：一、由于原门店店长因刑事犯罪被控制，未与新任店长做好交接，导致未与申请人签订劳动合同；二、我单位新的人事部门从2022年6月5日开始多次向申请人提出签订书面劳动合同，申请人均不予配合，并以劳动合同存在“霸王条款”为由提起劳动仲裁；三、申请人作为考勤管理人员，有权修改考勤记录，我单位对其提出的加班考勤的真实性、合法性有异议。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人主张其于 2021 年 8 月 1 日入职被申请人处，从事出纳一职，在职期间工作先后由被申请人的店长刘某和黄某管理，平时工资系由被申请人的投资人李婕通过银行转账及现金方式支付，后因与被申请人就劳动合同签订事宜未协商一致于 2022 年 9 月 23 日离职。申请人为证明其主张，提供了银行流水、社保记录、微信聊天记录等证据，其中银行流水显示名为“李婕”的账户从 2021 年 9 月 15 日开始逐月以“工资”名义向申请人转账，直至 2022 年 8 月 15 日，月转账金额约 3000 元至 4000 元；社保记录显示被申请人于 2021 年 10 月、2022 年 4 月至 9 月均有为申请人缴纳社会保险费用；微信聊天记录显示申请人与黄某有沟通报销款事宜，于 2022 年 9 月 22 日向黄某明确了离职事宜。被申请人在答辩书中确认申请人系 2021 年 8 月 1 日入职被申请人处，从事出纳一职，于 2022 年 9 月 23 日离

职。本委认为，申请人与被申请人对申请人的入职、离职时间和从事岗位均予确认，且申请人提交的银行流水显示李婕的转账从时间、金额均具备工资的基本特征，被申请人亦有为申请人缴纳社会保险费用，因此，本委对申被双方存在劳动关系的事实及存续期间予以采信，并认定申请人与被申请人自 2021 年 8 月 1 日起至 2022 年 9 月 23 日止期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资的问题。申请人与被申请人未签订劳动合同。申请人主张其工资系由李婕通过银行转账和现金两种方式发放，对现金发放工资的具体数额记不清楚，其提供的银行流水显示其 2021 年 9 月至 2022 年 7 月的工资依次为 4073 元、3545.3 元、3990.78 元、3007.2 元、3500 元、3500 元、3500 元、3200 元、3200 元、3200 元、3200 元；提供的社保记录显示被申请人于 2021 年 10 月、2022 年 4 月至 9 月均有为申请人缴纳社会保险费用，其中个人月缴费额合计为 374.4 元。被申请人未提交证据对申请人的工资发放情况予以证明。本委认为，首先，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此未举证，应承担举证不能的不利后果，故，本委对申请人主张的银行转账方式发放的工资情况予以采纳。但因申请人表示不清楚现金方式发放的工资具体金额，与常理不符，故对其主张的现金方式发放工资的情况本委不予采信。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人理应自 2021 年 9 月 1

日至2022年7月30日向申请人每月支付两倍的工资，并视为双方自2022年7月31日起已订立无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付2022年7月31日至2022年9月27日未签订书面劳动合同二倍的工资，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。最后，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，申请人未向本委举证其就二倍工资的问题存在时效中止或中断的情形，故申请人要求2021年9月1日至2021年9月27日未签订书面劳动合同的二倍工资的请求，已超过申请仲裁的1年时效，本委亦不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，结合被申请人为申请人缴纳社保费用的情况，被申请人应加倍支付申请人2021年9月28日至2022年7月30日未订立书面劳动合同的工资36019.35元 $[(4073 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} + 3545.3 \text{ 元} + 3990.78 \text{ 元} + 3007.2 \text{ 元} + 3500 \text{ 元} + 3500 \text{ 元} + 3500 \text{ 元} + 3200 \text{ 元} + 3200 \text{ 元} + 3200 \text{ 元} + 3200 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 30 \text{ 天}) + (367.04 \text{ 元} + 7.36 \text{ 元}) \times 5 \text{ 个月}]$ 。

三、关于加班费的问题。申请人与被申请人约定月休4天。庭审中，申请人主张被申请人未支付其在职期间周六休息日和法定节假日的加班费，并提供了2021年9月的员工刷卡记录表拟证明其加班主张，该份员工刷卡记录表为电子版表格打印，无被申请人印证及当事人签名。被申请人对该份员工刷卡记录表的真实性不予确认。本委认为，一方面，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,申请人对其主张的加班事实负有举证责任,应提供证据对其加班的事实予以证明,其未提供证据对法定节假日的加班情况予以证明,仅提供了2021年9月的员工刷卡记录表,且该份刷卡记录仅显示其在休息日有打卡,未能对其主张的加班事实予以充分证明,故申请人应承担举证不能的不利后果。另一方面,根据申请人提供的银行流水,依法定核算方法计算其日工资实发数额已高于按当时广州市最低工资标准核算的日工资标准,故其主张的周六休息日加班费于法无据。综上,本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国调解仲裁法》第六条、第二十七条,《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条,《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条,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、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9月28日至2022年7月30日未订立书面劳动合同的工资36019.35元;

二、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 王 博

二〇二三年一月十一日

书 记 员 刘婉莹