

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〔2023〕891号

申请人：周志坚，男，汉族，1968年1月15日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：杨卫，男，广东瀛真律师事务所律师。

被申请人：海岸线（广州）物流供应链有限责任公司，住所：广州市海珠区南洲路183号二层B27房。

法定代表人：彭颖曦，该单位总经理。

委托代理人：钟润仪，女，该单位员工。

申请人周志坚与被申请人海岸线（广州）物流供应链有限责任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。申请人周志坚及其委托代理人杨卫和被申请人的法定代表人彭颖曦及委托代理人钟润仪到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月4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于2022年3月18日至2022

年9月6日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年3月18日至2022年9月6日加班费29554元；三、被申请人支付申请人2022年4月18日至6月26日未签订劳动合同二倍工资35000元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿差额11301元。

被申请人辩称：一、我单位仅确认与申请人在2022年3月21日至2022年9月6日期间存在劳动关系。申请人在2022年3月18日至2022年6月2日期间在领取失业救济金或在其他地方另有社会保险关系。二、我单位在《员工手册》和企业微信均规定加班申请审批流程及打卡规则。申请人所在客服岗位属于轮班制，不存在固定休息日，申请人2022年4月至9月打卡时间不完整，存在缺卡、迟到、早退或旷工的现象，部分延迟下班时间从未履行任何加班审批手续。申请人在清明节当天并无加班，其打卡记录显示端午节也处于休息状态。申请人在微信中晚上回复信息，系其上夜班正常工作时间及工作范围内。申请人所获得的劳动报酬视为其付出所有劳动的对价，我单位无需额外向其支付加班工资。从2022年3月14日开始，因疫情防控工作，东莞市常平镇实施全域交通管制，申请人不可能在3月18日至20日上班及加班。三、申请人要求我单位签订书面劳动合同日期不得超过2022年6月2日，其对此有过错在先，故我单位无需向其支付二倍工资差额。四、法律规定的经济补偿月工资系指解除或终止劳动合同前12个月的平均工资，

差旅费津贴、误餐补助不属于工资，申请人在职期间未满六个月，我单位给予其一个月代通知金及半个月经济补偿，符合法律规定。五、申请人只需完成当晚车辆调度工作即可下班，晚班下班时间为 22 时至 23 时，极个别及特殊情况下，确实需要工作至凌晨 2 时。申请人休息及吃饭时间为 1.5 小时至 2.5 小时，我单位不可能在客户午休时间而进行工作安排。另外，我单位运营经理准点在接驳场进行午休，且只要完成审批后的加班，工资表中会有体现。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 3 月 18 日入职被申请人处任客服，后于 2022 年 9 月 9 日离职。被申请人确认申请人主张的工作岗位，但辩称申请人入职时间和离职日期分别为 2022 年 3 月 21 日和 2022 年 9 月 6 日。经查，申请人提供的微信聊天记录显示其于 3 月 18 日加入“海岸线东莞”微信群；被申请人提供的《员工入职登记表》载有“入职时间 2022.3.20”的手写字样。申请人对该证据所载明的手写内容不予认可，主张此内容并非其本人所写。另查，被申请人提供的《工资表》显示申请人 2022 年 3 月实际上班天数为 12 天。本委认为，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）》第四十四条之规定，用人单位对劳动者工作年限负举证责任。本案中，被申请人提供的《员工入职

登记表》虽载有入职时间的内容，但申请人当庭否认该证据所载明的入职时间内容系其本人所写，且申请人提供的微信聊天记录亦显示其加入被申请人工作群的时间明显早于2022年3月20日，故根据一般用工惯例及常识性做法，工作微信群系用人单位为便于工作安排和分配的目的，用于及时统筹及指派工作任务而设立的内部沟通渠道及平台，故在用工市场中，劳动者进入用人单位工作群的行为系基于双方已正式建立劳动关系的前提。同时，根据日历可知，2022年3月21日至2022年3月31日共有自然日11天，然被申请人提供的《工资表》载明申请人当月实际工作12天，此明显与被申请人主张的入职时间相互矛盾。据此，本委认为被申请人提供的现有证据无法证明其主张的入职时间，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的入职日期予以采纳，认定申请人入职时间为2022年3月18日。另，双方虽对申请人离职日期存在争议，但不可否认双方于2022年9月6日依然存在劳动关系的事实。综上，本委确认申请人与被申请人于2022年3月18日至2022年9月6日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张双方约定实行标准工时工作制，但其在职期间实际执行早晚班工作制度，其中早班上班时间为8时至19时，晚班上班时间为15时至次日2时，其在劳动关系存续期间存在工作日、休息日和端午节加班的情

形。被申请人确认双方约定实行标准工时工作制的事实，但辩称申请人工作时间灵活，工作不繁忙时完全可休息，其具有较多的休息时间；被申请人另主张根据《员工手册》的规定，加班需履行申请和审批流程。经查，申请人提供《排班表》和微信聊天记录拟证明其主张的加班事实。被申请人对该《排班表》不予认可，主张申请人在职期间需要考勤，实际上班时间以企业微信考勤为准。申请人对被申请人提供的《员工手册》和企业微信打卡记录均有异议，反驳称员工手册系在其即将离职前签名的，且并无证据显示已经过民主程序制定，而被申请人的打卡系统时常出现异常，考勤记录与实际上班时间并不吻合。另查，被申请人提供的《工资表》载明申请人2022年3月至2022年9月每月实际上班天数分别为12天、25天、26天、25天、25天、25天、3天。申请人对该证据真实性予以确认。庭审中，申请人的证人江某某出庭作证称，其在被申请人处工作期间从事调度工作，上班期间除如厕外，基本系处于工作不间断的状态。再查，申请人月基本工资为4500元。本委认为，首先，依庭审查明的事实可知，申、被双方约定执行标准工时工作制。据此，申请人在职期间若存在超过标准工时外的出勤天数及时间，即属于超出法定工作时间的加班行为。本案中，申请人提供《排班表》拟证明其加班情形，但由于该证据并无相关人员的签名确认，加之被申请人对此不予认可，故该证据证明效力存在瑕疵；加之排班表系用人单位根据预计工作量、工

作任务，以及所掌握的员工可提供劳动的大概时间而提前安排员工具体上班时间的计划表，由于排班行为早于实际的上班时
间，故其具有不确定性。其次，被申请人提供的考勤记录同样
缺少申请人的签字确认，而申请人当庭对该证据的真实性不予
认可，故该考勤记录的证明效力亦缺乏充分有效性。鉴于双方
提供的上述证据均因自身瑕疵而不能当然作为证明各自主张的
依据，故本委以双方均无异议的《工资表》所载明的出勤天数，
作为认定申请人在职期间实际工作情况的证据。再次，根据双
方陈述的班次上班时间可知，不论系早班，抑或晚班，两个班
次的上班期间均包括了当天午餐或晚餐的时间节点。申请人虽
提供微信聊天记录拟证明其在职期间的上班情况，但加班行为
并非仅系简单的时间经过，而系在一定时间内持续从事具体劳
动的过程，并非仅以某个时间节点涉及到工作事宜即为判断加
班事实存在的标准。因此，微信聊天记录即便显示劳动者在具
体时间存在谈及工作事务的行为，亦不足以据此即当然证明该
加班行为存在无间断的连贯性。申请人提供的微信聊天记录仅
显示当时聊天的具体时间，每个对话所体现的日期和时间，均
系双方当下沟通的时间节点，未能完整体现实际的工作过程，
即无法证明申请人在当天所发送的每个微信信息之间均系持续
性工作，故该证据不能有效作为认定其存在切实加班行为的依
据，由此无法充分证实其在每天上班期间不具有充分用餐和休
息时间的事实。因此，本委以被申请人安排的班次时间作为确

定申请人上下班时间的期限，即每天出勤 11 小时，但根据人体机能需求及日常生活常识，酌定扣减申请人每天 1 小时的用餐及休息时间，故据此认定申请人每天加班 2 小时（11 小时-1 小时-8 小时）。最后，被申请人虽提供《员工手册》欲以证明其规定加班需履行申请及审批流程，但依前所查明的事实可知，申请人在职期间的工作系由被申请人统筹安排而确定，即其每天上班时数并非其个人决定，其系在被申请人的要求下履行劳动义务，故因此而产生的超出法定工作时间的加班行为，理应归属于被申请人的意思表示范畴，而非申请人自行主动从事加班。是故，申请人基于被申请人的要求和安排从事劳动所产生的加班后果，应由被申请人承受。被申请人以《员工手册》关于加班的规定作为抗辩事由依据不足，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 18 日至 2022 年 9 月 6 日期间加班工资如下：2022 年 3 月工作日延时加班工资 775.86 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 10 \text{ 天} \times 2 \text{ 小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资 1034.48 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 2 \text{ 天} \times 10 \text{ 小时} \times 200\%$ ）；2022 年 4 月工作日延时加班工资 1551.72 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 20 \text{ 天} \times 2 \text{ 小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资 2586.21 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 5 \text{ 天} \times 10 \text{ 小时} \times 200\%$ ）；2022 年 5 月工作日延时加班工资 1706.9 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 22 \text{ 天} \times 2 \text{ 小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资

2068.97 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 4 天 × 10 小时 × 200%）；2022 年 6 月工作日延时加班工资 1629.31 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 21 天 × 2 小时 × 150%）、休息日加班工资 1551.72 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 3 天 × 10 小时 × 200%）、法定休假日加班工资 775.86 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 1 天 × 10 小时 × 300%）；2022 年 7 月工作日延时加班工资 1629.31 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 21 天 × 2 小时 × 150%）、休息日加班工资 2068.97 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 4 天 × 10 小时 × 200%）；2022 年 8 月工作日延时加班工资 1784.48 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 23 天 × 2 小时 × 150%）、休息日加班工资 1034.48 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 2 天 × 10 小时 × 200%）；2022 年 9 月工作日延时加班工资 232.76 元（4500 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 3 天 × 2 小时 × 150%）。申请人主张的 2022 年 7 月休息日加班工资 1862.07 元低于法定数额，此属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 18 日至 2022 年 9 月 6 日期间加班工资 20224.13 元（775.86 元+1034.48 元+1551.72 元+2586.21 元+1706.9 元+2068.97 元+1629.31 元+1551.72 元+775.86 元+1629.31 元+1784.48 元+1034.48 元+232.76 元+1862.07 元）。

三、关于二倍工资问题。经查，双方订立的《劳动合同》约定合同期限为 2022 年 6 月 27 日至 2024 年 6 月 30 日。被申

请人提供微信聊天记录拟证明申请人要求在2022年6月2日后签订劳动合同。申请人对此不予确认，主张当中涉及的内容与劳动合同签订事宜并无关联。另查，《工资条》载明申请人2022年4月至2022年8月期间每月工资依次为9500元、10780元、9410.67元、8904.31元、7978.41元。本委认为，依查明的证据可知，被申请人并无在与申请人建立劳动关系后一个月内履行与之订立书面劳动合同的法定义务，故其对此应承担未尽法定之责的法律后果。因订立书面劳动合同系用人单位的法定责任，不能将该法律责任归咎于劳动者，遂本委对被申请人本案中提供的微信聊天记录不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年4月18日至2022年6月26日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额32050.86元 $[(9500\text{元}+1551.72\text{元}+2586.21\text{元})\div 30\text{天}\times 13\text{天}+10780\text{元}+1706.9\text{元}+2068.97\text{元}+(9410.67\text{元}+1629.31\text{元}+1551.72\text{元}+775.86\text{元})\div 30\text{天}\times 26\text{天}]$ 。

四、关于经济补偿问题。经查，被申请人以客观情况发生重大变化为由解除与申请人之间劳动关系，并同意向申请人支付1.5个月工资的经济补偿。申请人当庭表示认可被申请人主张的解除事由，但认为被申请人支付的经济补偿数额有误。双方均确认被申请人已支付申请人解除劳动关系经济补偿10915.19元。本委认为，鉴于双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，且申请人对被申请人作出的解除决

定并无异议，故双方劳动关系的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定之情形。因被申请人明确表示同意支付申请人1.5个月工资经济补偿，根据意思自治原则及权利自由处分原则，本委对此予以尊重。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿差额8573.21元〔（9500元+10780元+9410.67元+8904.31元+7978.41元+1551.72元+2586.21元+1706.9元+2068.97元+1629.31元+1551.72元+775.86元+1629.31元+2068.97元+1784.48元+1034.48元）÷5个月×1.5个月-10915.19元〕。

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，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2022年3月18日至2022年9月6日期间存在劳动关系；

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2022年3月18日至2022年9月6日期间加班工资20224.13元；

三、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4月18日至2022年6月26日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额32050.86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解除劳动关系经济补偿差额8573.21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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年三月二十二日

书 记 员 林婉婷