

# 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〕4869号

申请人：陈俊杰，男，汉族，2000年10月25日出生，住址：广东省紫金县。

被申请人：广州市海珠区邻里手打柠檬茶店，经营场所：广州市海珠区江南西路46号江南新地商业街B206（自编A27）。

经营者：盛依婷，女，汉族，1992年5月16日出生，住址：广州市番禺区如意路16号东8街4号601房。

申请人陈俊杰与被申请人广州市海珠区邻里手打柠檬茶店关于确认劳动关系、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。申请人陈俊杰和被申请人的经营者盛依婷到庭参加诉讼。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10月13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2022年6月1日至2022年10月10日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿3263元；三、被申请人支付申请人2022年

6月1日至2022年10月10日未签订劳动合同的双倍工资26580元；四、被申请人支付申请人2022年9月10日0.5天、9月12日的中秋节加班费1200元；五、被申请人支付申请人2022年10月1日至10月6日国庆节加班费6300元；六、被申请人支付申请人2022年9月9日至2022年10月9日工资6000元。

被申请人辩称：申请人自2022年6月1日起在我单位上班，10月8日我单位调整申请人到其他门店，但申请人拒不执行，无故旷工，且至此不再与我单位联系，故我单位认为申请人系主动离职。申请人2022年9月1日起的工资因考勤、提成考核问题暂时未发放。申请人作为门店店长，负责员工招聘、面试、合同签订等人事工作，其对自己未签订劳动合同的事情负有不可推卸的责任。我单位受疫情影响，经营举步维艰，亦对申请人加入门店后缺失监督管理。我单位没有安排申请人中秋、国庆加班，且个别员工如有加班亦在后期给予轮休。另，我单位经调查发现，申请人履历造假，申请人在离开我单位后，登录我单位外卖平台账号，恶意回复客户信息，篡改营业时间导致产品被外卖平台下架无法销售，攻击操作外卖平台，滥用职权招用自己的女朋友到门店工作，申请人的上述行为存在严重的诚信及职业道德问题。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2022年6月

1日入职被申请人，担任店长，双方劳动关系于2022年10月10日解除。上述劳动用工事实，有申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录、工资转账记录等为证。因此，本委确认申请人与被申请人自2022年6月1日起至2022年10月10日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人的工资为底薪2800元+店长补贴1300元+全勤300元+提成，月休3天。被申请人主张申请人的底薪中包含社保补贴500元，并提供其他员工的劳动协议、微信聊天记录予以证明。申请人否认其薪酬待遇含社保补贴。申请人没有向本委提供2022年9月、10月有关提成数据。双方确认申请人2022年9月出勤24天。关于10月出勤天数，申请人主张为8天，被申请人则表示门店考勤由申请人负责，不认可申请人主张的出勤天数。被申请人未向申请人发放2022年9月、10月工资。另查，被申请人店内有安装监控。本委认为，即使被申请人与其他员工约定薪酬待遇含社保补贴，亦非必然推定其单位与申请人有同一约定，故被申请人主张申请人底薪含社保补贴，本委不予采纳。依据申请人的薪资结构标准以及执行的工时制度，本委计算申请人的日薪标准为129.13元/天 $[(2800\text{元}+1300\text{元})\div(21.75\text{天}+5\text{天}\times 200\%)]$ 。又，被申请人店内有安装监控，记录员工日常工作，对于出勤争议，被申请人完全可通过监控予以核实，然被申请人除否认申请人主张的10月出勤天数外，未提供有效的证据予以反驳，故本委采

纳申请人 2022 年 10 月出勤 8 天之主张。再，作为门店店长，申请人管理门店的日常运营，理应掌握营业额等门店业绩数据，现申请人未提供其工作期间产生的提成数据，应承担举证不能的不利后果。最后，本案没有证据显示申请人因个人原因而未达全勤，故 9 月全勤奖予以计发，10 月全勤奖按出勤时间折算。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应向申请人支付 2022 年 9 月、10 月工资共计 4916.32 元 [129.13 元/天×(22 天+2 天×200%+7 天+1 天×200%)+300 元+300 元÷31 天×10 天]。

三、关于加班费问题。申、被双方确认，申请人中秋节加班 0.5 天。申请人主张其 2022 年 10 月 1 日至 10 月 3 日国庆节加班。本委认为，如前所述，被申请人未能提供证据反驳申请人关于 2022 年 10 月 1 日至 10 月 3 日出勤之主张，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年中秋、国庆法定节假日加班工资 1355.87 元 (129.13 元/天×3.5 天×300%)。2022 年 9 月 12 日、10 月 4 日至 10 月 6 日非国家法定节假日，申请人请求上述日期法定节假日加班工资，本委则不予支持。上述日期上班的工资或休息日加班工资，本委已在前述工资认定中进行计算，不再重复处理。

四、关于经济补偿问题。经查，被申请人没有为申请人缴纳社保，申请人在向被申请人发出的《被迫解除劳动关系通知书》中系以被申请人没有为其缴纳社保为由提出解除。另，申

请人 2022 年 6 月至 8 月每月工资收入分别为 6310 元、6613 元、6657 元，合计 19580 元。本委认为，申请人提出解除劳动关系之事由，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应当向劳动者支付经济补偿之情形，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 2992.15 元 [ ( 19580 元 +4916.32 元 +1355.87 元 ) ÷ 4.32 个月 × 0.5 个月 ]。

五、关于未签订劳动合同双倍工资问题。申请人经被申请人经营者招聘入职，双方没有签订劳动合同。经查，被申请人提供的其他多名员工的劳动协议均显示甲方由经营者签名盖指模，没有加盖印章。本委认为，从被申请人提供的多份劳动协议可见，员工合同的有关签订手续，由经营者亲自办理，申请人虽是店长，但亦系员工，其自身的劳动合同应在被申请人的主导下签订。现被申请人未与申请人签订劳动合同，存在人事管理工作疏忽，被申请人应承担未签订劳动合同之责任。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 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 10 日未订立书面劳动合同的工资 19542.19 元 ( 6613 元 + 6657 元 + 4916.32 元 + 1355.87 元 )。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，申请人请求 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资，缺乏法律依据，本委则不予支持。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 6 月 1 日起至 2022 年 10 月 10 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 2022 年 9 月、10 月工资共计 4916.32 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 年中秋、国庆法定节假日加班工资 1355.87 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 2992.15 元；

五、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 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 10 日未订立书面劳动合同的工资 19542.19 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 吴紫莉

二〇二三年二月二日

书 记 员 李梓铭