

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〕2680 号

申请人：赖炳棋，男，汉族，1993 年 3 月 5 日出生，住址：广东省廉江市。

被申请人：广州市哈蒙尼服装有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路 288 号 B2-1。

法定代表人：陈晓阳，该单位总经理。

委托代理人：王靖，男，广东品杰律师事务所律师。

申请人赖炳棋与被申请人广州市哈蒙尼服装有限公司关于加班费、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。申请人赖炳棋和被申请人的委托代理人王靖到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 5 月 8 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未购买五险一金、医保及社保的赔偿 39600 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 5 日至 2023 年 5 月 8 日的加班费 109687.5 元；三、被申请人支付申

请人 2021 年 3 月 5 日至 2023 年 5 月 8 日未签订劳动合同的双倍工资 195000 元。

被申请人辩称：一、申请人的第一项仲裁请求依法不在劳动仲裁范围内，请求仲裁庭予以驳回；二、关于加班费，根据申请人提供的证据，我单位认为申请人未对存在加班事实进行举证，无法证明申请人在入职至离职期间存在加班事实，我单位无需支付加班费；三、关于双倍工资差额，申请人的请求已过仲裁时效，不应支持。四、申请人未提前书面通知我单位解除劳动关系，导致我单位无法向客户及时配送货物，造成违约，产生客户向我单位索赔的情形，我单位保留追究权利。

本委查明事实及认定情况

一、关于未购买五险一金、医保及社保的赔偿问题。经查，申请人于 2021 年 3 月 5 日入职被申请人，任职司机，工资为 8000 元/月，从 2023 年 1 月起调整为 8500 元/月，申请人于 2023 年 5 月 8 日离职。申请人主张被申请人未为其缴纳社会保险费，应将被申请人应缴纳部分支付给申请人作为赔偿。被申请人主张申请人该请求不属于仲裁处理范围。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务。如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费，申请人应当向有关社会保险费征缴机构申诉或投诉，由有关部门予以处理。现申请人以此为由要求被申

请人将用人单位应缴纳部分补偿给其，有违上述法律规定，本委不予支持。

二、关于加班费问题。申请人主张双方约定的工作时间为10时至20时，如有加班需支付加班工资，其在职期间没有对工作时间、加班时间、加班工资有提出过异议，后来因被申请人在离职时拖欠工资，其通过网络查询得知被申请人约定的上班时间超过法定工作时间，故其按每天延长工作3小时的标准要求被申请人支付加班工资。申请人举证有2023年3月份的打卡记录、微信聊天记录。其中打卡记录显示申请人仅有上午的打卡时间；微信聊天记录显示的沟通时间杂乱，没有规律，部分显示沟通时间为20时之后。被申请人则称申请人的证据不足以证明其加班事实的存在。本委认为，申请人与被申请人在其入职时已明确约定具体的工作时间，此属于双方当事人就工作时间达成的一致协议，申请人自入职起即按约定履行，被申请人亦根据申请人的出勤向申请人支付工资，双方均按此协议履行，从未有提出异议，表明无论从合意抑或行动上双方均认可上述协议。现申请人在离职后否定该协议，有违契约精神和诚实信用原则。其次，被申请人与申请人约定的工时制度有别于标准工时，按申请人所述其系实行每月的工作时间、工资标准相对固定的用工模式。根据申请人的工作时间及其每月的工资标准计算，其每月的工资并不低于以同期广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额，故被申请人支付给申请人

的工资已包含申请人基准工作时间和加班工作时间的全部工资。再次，申请人的打卡记录仅体现一个月，并没有其他月份，不足以证明申请人长期存在加班。此外，打卡记录并没有反映申请人的下班时间，并不体现申请人的工作时间超过双方约定的时间。最后，在交流软件或社交沟通方式多样的当下，人员之间联系的便捷度大大提升，员工在休息时间对工作事宜的沟通亦不再受时间、地点的限制，所以员工在休息时间进行工作沟通、交流的情况并不鲜见，故部分休息时间的沟通，不必然就属于员工的加班时间。现申请人举证的聊天记录虽体现有 20 时之后的沟通记录，但内容不完整，记录中不能反映申请人当时身在何处、从事何事，记录显示的时间杂乱，不能证明申请人具体工作的情况，故该些聊天记录不足以证明申请人主张的加班事实。综合上述理由，本委对申请人主张的加班事实不予采纳，对申请人要求被申请人支付加班费的请求不予支持。

三、关于双倍工资问题。双方确认被申请人没有与申请人签订书面劳动合同。申请人主张被申请人应支付其未签订劳动合同的二倍工资差额。被申请人则主张申请人的请求已超过仲裁时效。本委认为，根据《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》第六条的规定，申请人要求被申请人支付其 2021 年 3 月 5 日至 2021 年 4 月 4 日未签订劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据。被申请人未与申请人签订书面劳动合同，根据上述法律规定，被申

请人应支付申请人 2021 年 4 月 5 日至 2022 年 3 月 3 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额，但因申请人无证据证明其上述期间二倍工资差额的请求存在时效中止或中断的情形，故其该部分请求已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，故本委对申请人该部分请求难以支持。又根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人与申请人自 2022 年 3 月 4 日起已用工满一年，视为双方已签订无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付其 2022 年 3 月 4 日及之后未签订劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第七十二条，《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争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条，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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年六月二十八日

书 记 员 王嘉南