

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〕3369号

申请人：成建萍，女，汉族，1987年4月3日出生，住址：广东省徐闻县。

委托代理人：郭佳宜，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州冠雄饮食有限公司下渡路分公司，住所：广州市海珠区下渡路144号首层。

负责人：黎俊栩，该单位总经理。

第二被申请人：广州冠雄饮食有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南389号101铺。

法定代表人：李少锋，该单位经理。

第一、第二被申请人共同委托代理人：唐润，男，第二被申请人员工。

申请人成建萍与第一被申请人广州冠雄饮食有限公司下渡路分公司、第二被申请人广州冠雄饮食有限公司关于加班费差额、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人成建萍及其委托代理人郭佳宜和第一、第二被

申请人的共同委托代理人唐润到庭参加庭审。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6月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人在2017年4月3日至2023年6月9日存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人2022年5月1日至2023年3月31日工资差额8579.64元（扣缴个人社保费用3079.64元+工龄津贴5500元）；三、两被申请人支付申请人2020年9月1日至2023年3月31日加班费差额7363.64元；四、两被申请人支付申请人2023年4月工资3616.17元、5月工资6649.5元、6月工资1574.88元，合共11840.55元；五、两被申请人支付申请人2021年1月1日至2023年4月30日法定节假日的三倍工资差额6112.29元；六、两被申请人支付申请人2022年度、2023年度未休年休假工资2934.5元；七、两被申请人支付申请人2022年度年终奖5000元；八、两被申请人支付申请人2023年4月3日至2023年6月9日未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额14340.55元；九、两被申请人支付申请人经济补偿金43076.06元。

第一、第二被申请人辩称：申请人的全部仲裁请求不成立。

一、申请人在2023年4月2日合同期满后拒不签署新合同，也未书面向第一被申请人提出是否继续建立劳动关系的申请，

申请人应承担举证不能之后果；二、员工手册以及申请人的工资构成均无工龄津贴，2022年4月此项福利调整为年度福利，员工手册有明确规定，申请人已学习并签署确认；三、申请人没有加班记录；四、申请人2023年4月至6月工资已支付；五、申请人2021年1月1日至2023年4月30日法定节假日三倍工资已支付；六、申请人2022年和2023年的年休假已支付加班费；七、我两单位没有年终奖福利；八、2023年4月2日合同期满，申请人拒签新的劳动合同；九、申请人主张的经济补偿计算方式错误。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人于2017年4月3日入职第一被申请人处任服务员，双方自2017年4月3日起签订劳动合同，最后一期劳动合同期限至2023年4月2日止。第一被申请人为申请人缴纳2019年5月至2021年4月、2021年7月至2022年4月的社会保险费，第二被申请人为申请人缴纳2021年5月和6月的社会保险费。2017年5月至2023年5月期间先后通过“黎俊栩”“曾子柔”“广州冠记臻品饮食有限公司”“吴瑞雅”和第一被申请人的账户向申请人每月转账数额相当的款项，部分摘要内容为“下渡路”“工资”。申请人主张其于2023年6月9日向第一被申请人送达了解除劳动关系通知，双方解除劳动关系，其于当天离职。第一被申请人庭审

时确认双方于2023年6月9日解除劳动关系。鉴于双方对劳动关系存续期间不持异议，本委确认申请人与第一被申请人自2017年4月3日起至2023年6月9日止存在劳动关系。

二、关于工资支付情况问题。申请人每天上班9小时，每月休息4天。申请人向本委举证了电子工资条（2020年9月至2021年8月、2022年2月至2023年5月），工资条所载实发数额与申请人举证的银行流水记录一一对应，该证据还载有如下内容：1. 申请人工资由基本工资、职务津贴、岗位绩效、住房补贴、全勤奖金、工龄补贴等固定项目构成，另有加班时长统计及与之对应的加班补贴，其他应发及与之对应的备注法定节假日加班时长和数额、增量提成数额等内容。2. 2022年5月起，正常工资标准为4100元/月（含全勤奖金100元），不再设有工龄补贴项目。3. 2020年9月至2021年8月加班时长共292.5小时，2022年2月至2023年3月加班时长共291小时。4. 2022年6月备注端午节上班0.5天加班工资166.6元，9月其他应发为166.67元，截图没有包含备注内容，10月备注国庆节加班工资483.87元，2023年4月备注清明节加班工资166.67元，合计983.81元。5. 2023年4月实发工资为5269.67元（包含加班工时38.5小时对应的加班补贴693元）、5月实发工资为5533元（包含加班工时68.5小时对应的加班补贴1233元）。第一被申请人不确认该证据。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，鉴于第一被申请人未

能举证原始工资支付台账证明申请人的工资情况，第一被申请人应承担举证不能的后果，本委采纳申请人举证的工资条。

三、关于延时加班费差额问题。第一被申请人确认其单位按 18 元/小时计发申请人当月加班时长的加班补贴。申请人要求第一被申请人按 18 元/小时的 1.5 倍标准支付在职期间延时加班费差额。申请人还主张其 2021 年 9 月至 11 月延时加班 110 小时（10 小时+60 小时+40 小时），2021 年 12 月和 2022 年 1 月延时加班 126 小时（53 小时+73 小时）。经查，广州市最低工资标准自 2021 年 12 月起从 2100 元调整为 2300 元。本委认为，鉴于第一被申请人未举证证明申请人 2021 年 9 月至 2022 年 1 月的延时加班情况，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张上述期间加班时长予以采纳。申请人在职期间按月正常领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动的行为，应视为申请人对其每月发放的工资数额及计发方式明确知悉并持认可态度，但不应低于广州市最低工资标准折算时薪的结果。根据《广东省工资支付条例》第八条的规定，经计算，2020 年 9 月至 2021 年 11 月，按月最低工资标准 2100 元折算得出延长工时加班费 18.1 元/小时（ $2100 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 150\%$ ），2021 年 12 月至 2023 年 3 月，按月最低工资标准折算得出延长工时加班费 19.83 元/小时（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 150\%$ ），第一被申请人应按上述期间对应的延长工时加班费标准支付申请人延时加班工资差额。因此，根据《中华人

民共和国劳动法》第四十四条的规定，第一被申请人应支付申请人2020年9月至2021年11月延时加班工资差额40.25元 $[(18.1\text{元/小时}-18\text{元})\times(292.5\text{小时}+110\text{小时})]$ 和2021年12月至2023年3月延时加班工资差额763.11元 $[(19.83\text{元/小时}-18\text{元})\times(291\text{小时}+126\text{小时})]$ ，合计803.36元(40.25元+763.11元)。

四、关于法定节假日的三倍工资差额问题。申请人主张其2021年2月至2023年4月法定节假日加班15天，要求第一被申请人按法定3倍标准支付法定节假日加班费差额。申请人提交了排班表、打卡记录、微信记录拟证明其法定节假日加班情况。其中打卡记录显示申请人2022年9月10日中秋节上班1天，10月1日至3日国庆节上班3天，2023年1月1日元旦上班1天、4月5日清明节上班1天。本委认为，排班表属于工作计划安排的表现载体，并非实际工作时间的真实记录，申请人仅凭该排班表拟证明其存在法定节假日加班15天，依据不足，本委不予采信。结合申请人举证的打卡记录与工资条关于法定节假日上班的内容基本相对应，本委确认申请人2022年端午节0.5天、中秋节1天、国庆节3天及2023年元旦1天、清明节1天上班，共6.5天。依本委上述查明及认定情况，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，申请人上述法定节假日加班工资应为2062.07元 $(2300\text{元}\div 21.75\text{天}\times 6.5\text{天}\times 300\%)$ ，冲抵第一被申请人已支付申请人上述法定节假日加

班工资 983.81 元，第一被申请人还应支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日法定节假日加班工资差额 1078.26 元（2062.07 元-983.81 元）。

五、关于 2022 年 5 月至 2023 年 3 月工资差额问题。申请人主张工资差额包括：1. 第一被申请人应退还已扣但未缴纳的 2022 年 6 月至 2022 年 11 月的个人应缴社会保险费用；2. 第一被申请人应支付其 2022 年 5 月至 2023 年 3 月工龄津贴 500 元/月。第一被申请人主张 2022 年 6 月至 11 月属于国家政策允许用人单位缓缴期间，其单位在 2023 年 12 月之前为申请人补缴上述社保费用，另其单位规定自 2022 年 5 月起取消职工工龄津贴，相应增设年度年资。第一被申请人提交了员工手册和员工手册学习签字确认表，员工手册载有“年度（年资）福利”，工作年限满 3 年及以上奖励 2 个月工资，当年年底发放，前两年发放奖励 80%，剩余 20%在做满第三年的当年年底发放。申请人签字确认其已阅读并知晓员工手册内容，并同意接受和遵守规章制度，落款日期为 4 月 26 日。本委认为，1. 退还个人应缴社会保险费用。申请人关于社会保险费缴纳的争议应向社会保险经办机构主张权利救济，申请人未能举证证明社会保险经办机构不能补办其 2022 年 6 月至 2022 年 11 月的社会保险费，申请人要求退还该期间个人应缴社会保险费用的请求，缺乏依据，本委不予支持。2. 月度工龄津贴。第一被申请人设定的年度年资以及申请人以往领取的工龄津贴，均属于对职工工作年限奖

励性质的福利津贴范畴，虽员工手册未体现年度年资取代月度工龄津贴的内容，但结合2022年4月申请人学习修改后的员工手册时间节点，并自次月起不再发放工龄津贴，第一被申请人关于年度年资取代月度工龄津贴的主张，具有一定可信性，而申请人在可通过办公软件自行查询工资明细，明确知悉自身的工资构成的前提下，如若申请人对取消月度工龄津贴事宜不知情，理应在发现未支付工龄津贴后立即向第一被申请人提出异议，然本案未有证据证明申请人有效行使该法定权利，由此，应合理推定申请人对取消月度工龄津贴事宜知悉且认可，申请人要求支付2022年5月至2023年3月工龄津贴的请求，缺乏依据，本委不予支持。

六、关于2023年4月至6月工资问题。第一被申请人已支付申请人2023年4月、5月工资5269.67元、5533元。申请人主张已支付的2023年4和5月工资存有差额，差额包括工龄补贴500元/月和延长工时加班补贴差额，6月工资未支付，其6月上班7天，延长工时16.5小时。本委认为，依据本委上述查明及认定情况，申请人主张2023年4月至6月享有工龄补贴，缺乏依据，本委不予采纳。因此，第一被申请人应支付申请人2023年4月工资差额（含延时加班工资）70.46元 $[(19.83\text{元}/\text{小时}-18\text{元})\times 38.5\text{小时}]$ 和2023年5月工资差额（含延时加班工资）125.36元 $[(19.83\text{元}/\text{小时}-18\text{元})\times 68.5\text{小时}]$ 。鉴于第一被申请人对申请人2023年6月的出勤情况及延时加班情

况未表示异议，结合申请人的月工资标准及执行的工时制度，第一被申请人应支付申请人2023年6月工资(含延时加班工资)为1268.37元 $[4000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 7 \text{天} + 19.83 \text{元/小时} \times 16.5 \text{小时}]$ 。

七、关于2022年度、2023年度未休年休假工资问题。申请人主张其2022年剩余3天年休假，2023年折算2天年休假。第一被申请人主张申请人2022年的年休假已全部休息完毕，2023年已休3天，依据是申请人在2023年1月、2月、5月休假，其单位均按照满勤发放申请人工资。本委认为，第一被申请人作为统筹安排职工年休假的主体，对申请人的年休假休假情况负有举证责任。第一被申请人未能提供申请人休年休假证明，也未能举证证明其单位已明确告知统筹安排申请人在2023年1月、2月、5月休年休假，故第一被申请人关于申请人休年休假情况的主张依据不足，本委不予采纳，并确认申请人2022年剩余3天未休年休假，结合申请人的工作年限，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，经折算，申请人主张其2023年未休年休假为2天符合法律规定，本委予以采纳，因此，第一被申请人应支付申请人2022年和2023年未休年休假工资1378.15元 $[4100 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 5 \text{天} \times 200\%]$ 。

八、关于2022年度年终奖问题。申请人依据员工手册的“年度(年资)福利”主张2022年年年终奖。第一被申请人辩称双方

没有约定年终奖，且员工手册中的年度福利发放前提是企业盈利，2022年其单位一直在亏损，故年度福利也不予发放。本委认为，依据上述查明及认定情况，第一被申请人于2022年5月起施行“年度（年资）福利”，第一被申请人主张该项目的发放条件与企业盈利相关，本案未有证据证实该主张，本委不予采纳。结合第一被申请人员工手册关于“年度（年资）福利”的发放规定，申请人2022年5月已符合工作年限满三年的发放条件，故该年度应享有年度福利2个月工资，鉴于该制度自2022年5月起施行，经折算，申请人主张该项仲裁请求5000元，未超出本委核算的赔偿金金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

九、关于未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额问题。鉴于申请人与第一被申请人在2023年4月2日合同期满后未续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，第一被申请人应加倍支付申请人2023年5月3日至2023年6月9日未订立书面劳动合同工资6561.67元 $[(5533\text{元}+125.36\text{元})\div 31\text{天}\times 29\text{天}+1268.37\text{元}]$ 。

十、关于经济补偿金问题。申请人以第一被申请人存在未依法及时足额支付劳动报酬、未依法足额缴纳社会保险、未与其签订无固定期限劳动合同等行为为由，向第一被申请人提出被迫离职通知。经查，申请人提交了微信记录，显示“下渡路冠记肠粉...”群聊中，数名成员向用户“滨江点陈品良”追问

3月、4月工资何时发放，用户“高丽珊”回复6月会发完4月的工资。申请人提交的银行流水显示自2022年4月起，申请人每月工资基本分2笔发放，当月工资的其中一笔在次月中旬发放，另一笔在次月底或次次月发放。另申请人庭审时主张其2023年5月工资分别在7月和8月支付。第一被申请人不确认微信记录。又查，申请人2022年6月至2023年3月工资依次为4553.67元、4734.08元、4264.06元、4804.67元、4718.87元、2496.71元、6081元、5216元、4946元、4696元，合计46511.06元。本委认为，申请人举证的微信记录和银行流水记录可以相互印证第一被申请人确存长期未严格按照一个月工资支付周期内及时支付工资的情形，长此以往必然对申请人的生活水平和质量造成影响，侵犯申请人权益，申请人以此为由提出解除劳动合同并要求第一被申请人支付经济补偿，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定。经计算，申请人离职前12个月月平均工资为5164.05元 $[(46511.06元+5269.67元+5533元+70.46元+125.36元+763.11元) \times 0.63个月+1078.26元+5000元 \times 0.58个月] \div 12个月$ ，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿33566.33元 $(5164.05元 \times 6.5个月)$ 。

十一、关于第二被申请人承担共同支付责任问题。第一被申请人系第二被申请人的分公司，根据《中华人民共和国公司法》

第十四条的规定，第一被申请人民事责任由第二被申请人承担，故第二被申请人对上述第一被申请人应支付申请人延时加班工资差额、法定节假日加班工资差额、2023年4月至2023年6月工资、2022年和2023年未休年休假工资、2022年年度福利、未签订劳动合同双倍工资差额和解除劳动合同经济补偿的仲裁请求承担连带清偿责任。

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，《中华人民共和国公司法》第十四条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2017年4月3日起至2023年6月9日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2020年9月至2023年3月延时加班工资差额803.36元，第二被申请人承担连带清偿责任；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2021年1月1日至2023年4月30日法定节假日加班工资差额1078.26元，第二被申请人承担连带清偿责任；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2023年4月工资差额（含延时加班工资）70.46元、2023年5月工资差额（含延时加班工资）125.36元和2023年6月工资（含延时加班工资）1268.37元，第二被申请人承担连带清偿责任；

五、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年和2023年未休年休假工资1378.15元，第二被申请人承担连带清偿责任；

六、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年年度福利5000元，第二被申请人承担连带清偿责任；

七、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性加倍支付申请人2023年5月3日至6月9日未订立书面劳动合同工资6561.67元，第二被申请人承担连带清偿责任；

八、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿33566.33元，第二被申请人承担连带清偿责任；

九、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二三年九月五日

书 记 员 周俊安