

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〕1108 号

申请人：麦冰玲，女，汉族，1995 年 5 月 3 日出生，住址：广东省化州市丽岗镇。

委托代理人：江东苹，女，广东品盛律师事务所律师。

被申请人：广州印图科技有限公司，住所：广州市海珠区泰沙路马岗顶北街 33、34、37 号二楼之一(单元号:002)。

法定代表人：刘嘉成，该单位总经理。

委托代理人：谢卓盈，女，该单位员工。

委托代理人：罗沛慈，女，该单位员工。

申请人麦冰玲与被申请人广州印图科技有限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。申请人的委托代理人江东苹和被申请人的委托代理人谢卓盈、罗沛慈到庭参加诉讼。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 1 月 16 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 4 月 6 日至 2022

年 12 月 31 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿 13089.64 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 4 月至 2022 年 10 月延时加班费 10860 元、休息日加班费 27515.4 元及法定节假日加班费 958.62 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月工资差额 6462 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 6 日至 2022 年 11 月 30 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 91627.51 元。

被申请人辩称：我单位仅系租借部分工位给廖某使用，申请人系由廖某个人聘请，并与廖某个人约定工作内容、劳务报酬、工作时间等基本待遇，申请人不适用我单位的规章制度，我单位未对申请人进行过任何管理，也未向申请人发放过劳动报酬，廖某亦并非我单位的员工，我单位与申请人不存在劳动关系。廖某凭借自身可在我单位工作场所自由出入的便利，自行使用我单位的印章在申请人提供的在职证明模板中盖章，我单位对此并不知情亦未表示同意，该证明不是我单位的真实意思表示，因此，该证明不能作为认定本案事实的依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其系通过余某介绍，通过面试后于 2022 年 4 月 6 日入职被申请人，担任图案设计师一职，被申请人没有与其签订劳动合同，其每周工作 6 天，每天工作时间为早上 10 时至晚上 8 时（中间包含两次用餐时

间)，通过打卡机打卡考勤，月工资标准为 8000 元，工资每月月底由廖某或刘某通过银行或微信转账方式发放，其于 2022 年 12 月 31 日离职。申请人向本委提交了如下证据拟证明上述主张：1. 工作证明，载明“兹证明姓名麦冰玲……任职于我公司设计部门图案设计师职位，于 2022 年 4 月 6 日入职”等内容，落款处盖有被申请人字样的公章，落款日期为 2022 年 12 月 21 日；2. 银行流水，显示对方户名“刘某”、“廖某”在 2022 年 4 月至 2022 年 11 月期间向申请人转账款项，部分附言为“工资”；3. “DDK 生产单”微信群聊天记录，显示微信名“印图科技公司-刘****”在该群中发布清明节、劳动节、端午节等放假通知。申请人称廖某为被申请人设计部主管，微信名“印图科技公司-刘****”系被申请人生产部主管刘某；4. “办公室请客专区”微信群聊天记录，显示用户名为“A 军”在该群内发送对相关人员关于不扫地、文件出问题作出罚款的内容以及其在 2022 年 9 月 8 日发布的卫生值日表，该表落款处载明“没打扫卫生和整理罚款 50”，申请人称该值日表中的“冰凌”即系指其本人，“啊军”即系廖某，并主张微信群中的“A 军”为廖某；5. 与廖某的微信聊天记录，显示申请人向对方询问关于工资、社保、上班时间、上班地点、休息休假等问题，对方回复“公司是主要做服装辅料图案的……月休 4 天……上班時間早 10 点到晚 8 点”等内容；6. “DDK1192 周一新款开发群”，显示微信名“DDK”在群内发送关于其对设计团队、设计师的要

求以及告知群内成员对薪资或其他方面有问题的，可以向“阿军”提出来等信息，申请人称微信名“DDK”系被申请人的法定代表人刘嘉成。被申请人对上述证据均不予认可，主张廖某并非其单位职员，其单位仅系将工位租借给廖某，申请人系由廖某私人聘请，工作证明亦系廖某在其单位不知情的情况下私自进行盖章，刘某不是其单位员工，不清楚刘某微信名为何有其单位名称，也不清楚“DDK”的账号是否系其单位的法定代表人在使用。被申请人向本委提交了如下证据拟证明其单位上述主张：1. 场地租赁合同，显示甲、乙方分别为刘嘉成及廖某，双方就承租房屋位置与用途、租赁期限等内容达成协议；2. 廖某与案外人微信聊天记录，显示廖某与案外人就设计内容沟通的记录；3. 员工花名册，显示员工分别为刘嘉成、李某、雷某三人；4. 证人证言，显示证人廖某对其租借被申请人工位、招用申请人等情况进行说明。申请人对上述证据均不予认可，表示场地租赁合同、廖某与案外人微信聊天记录与本案无关，并不能证明其系廖某私人聘请，员工花名册亦未将被申请人处的所有员工统计在内，且廖某参与庭前调解时自称系被申请人的员工，故认为廖某作证的内容并非廖某的真实意思表示。庭审中，廖某主张申请人没有固定上班地点，其亦不知道包含申请人在内的微信群其他群成员是谁，亦不认识刘某。另查，被申请人的经营范围为服装批发、服装辅料批发、服装零售等。本委认为，申请人已就其系被申请人员工的主张向本委提交了工作证

明、银行流水、微信聊天记录等证据予以证明，申请人已履行初步举证责任，被申请人虽提供了《场地租赁合同》，拟证明申请人系廖某私人聘请，据此否认申请人与其单位存在劳动关系，但该《场地租赁合同》仅系书证，无论廖某系被申请人的员工亦或合作伙伴，与被申请人均存在利害关系，《场地租赁合同》所反映的内容仍属于待证事实，况且廖某亦不具有法律赋予的招用工主体资格，被申请人关于廖某私人聘请的说辞并未经申请人确认，退一步讲，即使被申请人与廖某私下达成合作协议，亦无证据证明被申请人或廖某在用工时向申请人明确告知三方之间的用工关系，故该《场地租赁合同》不得对抗善意的第三人，即该《场地租赁合同》并不能否定廖某的上述行为系代表被申请人行使职权的行为。其次，被申请人主张刘某不是其单位员工，但未能就刘某微信名为何有其单位名称的事实作出合理解释，亦未向本委提供充分有力的证据予以推翻工作证明的效力，无法证实该工作证明系廖某在其单位不知情的情况下私自进行盖章，结合申请人与廖某的微信聊天记录以及“办公室请客专区”微信群聊天记录亦可知，廖某与申请人就入职事宜进行沟通时系使用“公司”的名义，并非其个人名义，申请人需要到固定地点上下班并在指定日期打扫办公室卫生，并非如廖某所称没有固定上班地点。综上，被申请人主张与申请人不存在劳动关系，依据不足，本委不予采纳。结合上述查明之事实及证据，本委认定申、被双方劳动关系事实成立，并

采纳申请人主张的入职时间、离职时间。由此，本委确认申请人与被申请人自 2022 年 4 月 6 日起至 2022 年 12 月 31 日止存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人主张被申请人 2022 年 11 月 6 日至 2022 年 11 月 28 日因疫情原因停工,但被申请人 2022 年 11 月仅向其支付 1538 元,故其要求被申请人补发 2022 年 11 月的工资差额 6462 元。本委认为,根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,因工资支付发生争议,用人单位负有举证责任,故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人工资,然被申请人并无有效履行该举证义务,应承担举证不能的不利后果,故本委对申请人主张的月工资标准、工资欠发情况予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、《广东省工资支付条例》第三十九条的规定,被申请人应支付申请人 2022 年 11 月工资差额 6462 元。

三、关于加班费问题。申请人主张其 2022 年 2 月至 2022 年 10 月延时加班 157.47 小时、休息日加班 299.23 小时以及 2022 年 10 月 3 日国庆节均有上班,但被申请人未向其支付上述加班费。申请人向本委提供了打卡记录、“DDK 生产单”微信群聊天记录予以证明,打卡记录显示考勤人员姓名为“余某”或“余”,单位信息为空,上、下班时间处印有打卡时间;“DDK 生产单”微信群聊天记录显示微信名“DDK”2022 年 9 月 9 日告知群内成员关于中秋节的放假安排。被申请人对上述证据不

予认可。经核，申请人在职期间月工资收入基本在 7000 元至 8000 元之间浮动。本委认为，对于延时加班，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，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人提供的打卡记录仅系显示了上、下班的打卡时间，并未能证明申请人在打卡时间内均在不中断地从事具体工作事务，故该证据无法直接证明申请人在打卡时间内实际提供劳动的时数，因此仅从该证据无法充分有效证明申请人在职期间每天均存在延时加班的事实。鉴于现有证据无法证实申请人每天提供的实际劳动已超出法定工作时间，其仅以每天上、下班的打卡时间作为主张延时加班的依据并不充分，故本委对申请人要求被申请人支付延时加班费的请求不予支持；对于休息日加班，申请人每月根据双方约定的工时制度提供劳动，结合申请人每月的工资水平，经折算，申请人每月的工资收入并不低于以双方约定的法定工作时间工资为标准折算的工资总额，应认定被申请人每月支付的劳动报酬已包含申请人全部工作时间（标准工作时间和每月第 6 天工作时间）的标准工资和加班工资，故申请人要求被申请人支付休息日加班费的仲裁请求，依据不足，本委不予支持；对于法定节假日加班，申请人未提供充分有效的证据拟证明其 2022 年 10 月 3 日存在上班的情况，故申请人要求被申请人支付法定节假日加班费的仲裁请求，依据不足，本委亦不予支持。

四、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，其2022年4月至2022年11月工资发放情况为6666元、7950元、7760元、8000元、8000元、7815元、7734元、1538元，2022年12月没有上班，故没有工资；2022年11月6日至2022年11月30日因疫情原因停工。本委认为，被申请人对申请人上述主张未能提供证据予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述主张予以采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明申请人在职期间的工资发放情况，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的工资发放情况予以采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2022年5月6日至2022年12月31日未订立书面劳动合同的工资，但鉴于双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，用人单位受疫情影响停工停产属不可抗力，存在劳资双方无法在该期间行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系的角度考量，按照公平合理的法律原则，对于受疫情影响未能正常复工期间应不作加倍支付的惩罚性处理，现申

请人仅要求被申请人加倍支付 2022 年 5 月 6 日至 2022 年 11 月 30 日未订立书面劳动合同的工资,属申请人自主处分权利范畴,本委予以尊重并照准。因此,对申请人 2022 年 11 月 6 日至 2022 年 11 月 30 日期间的工资待遇,本委不予纳入双倍工资计算范畴。即被申请人应加倍支付申请人 2022 年 5 月 6 日至 2022 年 11 月 5 日未订立书面劳动合同的工资 47347 元 $[7950 \text{ 元} \times 0.84 \text{ 个月} + 7760 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 7815 \text{ 元} + 7734 \text{ 元} + (1538 \text{ 元} + 6462 \text{ 元}) \times 0.17 \text{ 个月}]$ 。

五、关于经济补偿问题。申请人主张其系由于被申请人没有为其参加社保及未足额发放工资与被申请人解除劳动关系,被申请人对此未向本委提供证据予以反驳,故申请人据此解除与被申请人劳动关系的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此,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 6907.38 元 $[(7950 \text{ 元} + 7760 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 7815 \text{ 元} + 7734 \text{ 元} + 1538 \text{ 元} + 6462 \text{ 元} + 0 \text{ 元}) \div 8 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月}]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第三十八条、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，《广东省工资支付条例》第三十九条、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、确认申请人与被申请人2022年4月6日至2022年12月31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11月工资差额6462元；

三、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5月6日至2022年10月22日未订立书面劳动合同的工资47347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6907.38元；

五、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年四月十五日

书 记 员 陈昕怡