

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〕3227 号

申请人：李凡伟，男，汉族，1962 年 7 月 2 日出生，住址：内蒙古呼伦贝尔市。

委托代理人：郭佳宜，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

被申请人：云浩（广州）餐饮有限公司，住所：广州市海珠区上渡路 131 号。

法定代表人：张家铭，该单位股东。

委托代理人：蔡炜均，男，该单位员工。

申请人李凡伟与被申请人云浩（广州）餐饮有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李凡伟及其委托代理人郭佳宜和被申请人的委托代理人蔡炜均到庭参加诉讼。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 6 月 13 日向本委申请仲裁，2023 年 7 月 13 日变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与

被申请人自 2022 年 3 月 10 日至 2022 年 6 月 7 日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 10 日至 2022 年 5 月 31 日全勤奖 600 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 10 日至 2022 年 6 月 7 日的工资 11299.61 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 10 日至 2022 年 6 月 7 日延时加班工资 2379.8 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日法定节假日加班工资 461.53 元；六、确认《劳动合同》无效，被申请人支付申请人 2022 年 4 月 10 日至 2022 年 6 月 7 日未签订书面劳动合同的双倍工资 11241.33 元；七、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 4166.67 元。

被申请人辩称：一、我单位 2022 年 5 月 24 日支付申请人 2022 年 5 月工资的银行流水，备注有支付 5 月份离职工资。申请人最后工作日是 2022 年 5 月 7 日，后续一直没有来上班，且申请人时隔一年才申请劳动仲裁，已过仲裁时效；二、申请人一直在我单位的宿舍不走，最后申请人自行去劳监大队反映，当时申请人手上已经有劳动合同，却谎称没有签订劳动合同，申请人存在说谎的行为。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、双倍工资、赔偿金、2022 年 6 月工资问题。经查，申请人于 2022 年 3 月 10 日入职被申请人，月休 4 天，工资标准为 4000 元/月，每月 15 日通过银行转账发

放上月工资，申请人收到在职期间工资 1585 元、853.23 元。申请人主张通过手机打卡考勤，其于 2022 年 6 月 15 日离职，并于当日被被申请人违法辞退。申请人提供《劳动合同》、银行流水、承诺书拟证明上述主张。《劳动合同》显示合同期限为 2022 年 3 月 10 日至 2023 年 3 月 10 日；承诺书内容为“本人蔡炜均承诺 6 月 15 号将劳动合同给到李凡伟，并辞退该员工；因该员工 6.8 号开始至 6.15 号没有上班，并多次向店长要求提前结薪；并本人于 6.15 号正式辞退员工，要求搬离员工宿舍。云浩（广州）餐饮有限公司 承诺人：蔡炜均 日期：2022.6.15”。申请人主张蔡炜均系被申请人幕后老板。被申请人主张由店长记录考勤，申请人于 2022 年 5 月 7 日离职，不清楚离职原因，申请人仲裁请求已过仲裁时效期间。被申请人提供银行转账对账单、工资表予以证明。对账单显示 2022 年 5 月 24 日被申请人通过“李某某”账户向申请人转账 853.23 元，备注：支付 5 月份离职工资，申请人确认对账单真实性，但认为备注系被申请人自行填写的，其不清楚也不认可；对工资表真实性不确认，认为系被申请人自行制作，也没有申请人签名。被申请人另主张承诺书系因蔡炜均到劳监部门处理申请人的劳资纠纷，当时蔡炜均不清楚申请人具体情况，依据申请人主张的最后工作日是 2022 年 6 月 7 日来确认的申请人 2022 年 6 月 8 日后未再上班。本委认为，本案申、被双方对申请人的离职时间存有争议，该争议亦引发被申请人对本案争议超出仲裁时效的抗辩意见。

本委依据双方举证及查明事实作出如下分析：一方面，申请人所提供的承诺书为个人签字，无证据显示为被申请人的授权行为，且承诺书亦不符合用人单位单方作出解除意思表示并通知劳动者的表现形式，同时，如若申请人因被申请人2022年6月15日作出解除决定而离职，则申请人未能合理解释其自2022年6月8日起没有上班的行为，故单凭承诺书不足以证明申、被双方劳动关系的解除因被申请人主动行使解除权而实现。另一方面，被申请人主张申请人离职时间为2022年5月7日，除转账记录及工资表外，被申请人并无提供有关出勤记录，故被申请人关于申请人离职时间的主张，本委亦不予采信。综上，鉴于申、被双方均未能充分举证证明各自主张，结合申请人确认其的最后工作日，本委认定双方劳动关系于2022年6月7日解除。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，除2022年3月至5月工资争议外，本案无证据显示申请人此前曾就订立、解除劳动合同、确认劳动关系及2022年6月工资主张相关权利，故申请人请求赔偿金、双倍工资、确认劳动关系、2022年6月工资已超过申请仲裁的一年时效期间，而申请人主张劳动合同系被迫签订，非其真实意思表示，但未提供证据证明，应承担举证不能的不利后果，故其要求确认劳动合同无效本委亦不予支持，况且，申、被双方已订立书面劳动合同，合同期间涵盖申请人请求未签订劳动合同期间，无论该合同是否存在补签订情形，亦可视为申请人的一种追认。

二、关于工资问题。申请人曾就 2022 年 3 月至 5 月工资争议向相关部门投诉，该争议的仲裁时效则重新起算，故被申请人主张 2022 年 3 月至 5 月工资亦超过仲裁时效，本委不予采纳。又，上述期间是否应当计发加班工资及全勤奖，申请人对加班事实的存在以及双方约定全勤奖承担举证责任，现申请人并无提供证据证明其每天均存在延时加班 2.5 小时、劳动节上班，亦无提供证据证明双方约定全勤奖，故申请人主张加班工资及全勤奖，本委不予采纳。再，双方对出勤情况有争议，被申请人提供的考勤表为数据汇总，未经申请人确认，不足以反映申请人实际出勤情况，申请人确认手机打卡考勤，亦无提供有关打卡记录反驳，故本委酌定按双方确认的工时制度及工资标准正常计算申请人包含疫情停工期间在内的 2022 年 3 月 10 日至 5 月 31 日应得工资。经计算，合计金额为 10957.98 元 $[4000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (16 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%) + 4000 \text{ 元/月} \times 2 \text{ 个月}]$ 。结合被申请人已支付申请人工资情况，因此，被申请人还应支付申请人上述期间工资差额 8519.75 元 $(10957.98 \text{ 元} - 1585 \text{ 元} - 853.23 \text{ 元})$ 。

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争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第十六条、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，《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13号）第五条之规定，本委裁决如下：

一、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10日至2022年5月31日工资8519.75元；

二、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 段晓妮

二〇二三年八月三十一日

书 记 员 易恬宇