

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〕3855 号

申请人：叶仲威，男，汉族，1986 年 4 月 15 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州晟视长运科技有限公司海珠分公司，经营场所：广州市海珠区新港中路 352 号之二 101 铺自编 C1-016 号。

负责人：谭宁虹。

委托代理人：欧妍倩，女，广东信耀律师事务所律师。

申请人叶仲威与被申请人广州晟视长运科技有限公司海珠分公司关于确认劳动关系、二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。申请人叶仲威和被申请人的委托代理人欧妍倩到庭参加诉讼。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 7 月 18 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 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日未签订劳动合同的二倍工资差额 32000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日、2023 年 6 月 22 日法定节假

日加班工资差额 1208.28 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日正常上班时间 8 小时之外 10.5 小时加班工资共 403.84 元；四、确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日止存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位不存在不签订劳动合同的故意，申请人在 2023 年 2 月 5 日入职，入职后签订了临时用工劳务合同，该合同期满后申请人与我单位就新的劳动合同的用人单位主体和工资待遇进行协商和沟通，在此期间，申请人于 2023 年 6 月 30 日离职，我单位认为未能签订劳动合同的原因是双方在协商过程中，因此申请人的请求没有事实依据，即使仲裁委认定我单位需要向申请人支付双倍工资，此前签订的劳务合同 2023 年 3 月 4 日期满，双倍工资应从 2023 年 4 月 5 日开始计算，申请人要求于 2023 年 3 月 1 日开始计算没有依据；二、我单位已经支付了申请人 2023 年 5 月 1 日和 6 月 22 日该两天法定节假日的加班工资 561.8 元；三、申请人不存在延时加班，申请人工作期间存在迟到早退情况，迟到达到 632 分钟，早退达到 317 分钟；四，我单位确认与申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系。

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 2023 年 2 月 5 日入职被申请人，任职店长，2023 年 6 月 30 日离职，申请人

与被申请人就双方在 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系并无争议。就上述劳动用工事实申请人向本委提供《临时用工劳务合同》、银行转账记录、微信聊天记录，被申请人向本委提供微信聊天记录予以证明，上述证据双方均确认真实性。《临时用工劳务合同》显示甲方为广州晟视长运科技有限公司，乙方为申请人，期限自 2023 年 2 月 5 日至 2023 年 3 月 4 日止；银行转账记录显示夏某某于 2023 年 3 月至 2023 年 7 月向申请人每月转账工资情况；聊天记录中申请人称对方为“芬姐”，即夏某某，其中有双方就工作内容、劳动合同签订、入职时间、薪资待遇等的沟通情况。被申请人确认上述劳务合同即劳动合同。另查，广州晟视长运科技有限公司系被申请人的总公司，申请人工作地点一直系在被申请人经营场所，夏某某系管理被申请人下面店铺丽影店的主管。本委认为，申请人知悉广州晟视长运科技有限公司内部的用工模式，在提供同一劳动的情况下，选择与其中一主体签订劳动合同，可视为选择建立劳动关系的主体。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，结合申请人的劳动合同签订情况以及离职时间，因此，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 5 日至 2023 年 6 月 30 日止存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张其有 10.5 小时延时加班工资、2023 年五一和端午法定节假日两日加班工资被申请人

未支付。申请人向本委提供排班表拟证明其主张，被申请人对该排班表不予确认。被申请人确认申请人2023年5月1日、2023年6月22日有上班，并主张已支付上述两日法定节假日加班工资561.8元，其单位与申请人之间实行的是工资标准、工作时间基本固定的双固定用工模式，该工资标准经折算不低于广州市最低工资标准，申请人亦从未就工作时间和工资数额向被申请人提出过异议，故其单位不存在需要支付延时加班工资的情况。经查，申请人每周工作6天，根据班次排班，每个班次上班时间为8小时，工资标准为8000元/月，如加班另有加班费。本委认为，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2023年5月1日、2023年6月22日法定节假日加班工资1613.45元 $[8000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 300\%]$ ，被申请人已支付561.8元，仍需支付申请人上述两日法定节假日加班工资差额1051.65元（1613.45元-561.8元）。另，申请人提供的排班表仅是预排值，并非实际出勤情况，亦无具体考勤记录或工作记录等予以佐证，应承担不利后果，且该排班表被申请人不予确认。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）第四十二条的规定，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，本案中，申请人提供的证据不足以证明其主张，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人要求被申请人支付延时加班工资的仲裁请求不予支

持。

三、关于二倍工资问题。如上所述，申请人与被申请人自2023年3月5日至2023年6月30日止存在劳动关系，该期间双方未签订劳动合同。申请人主张其有向被申请人提出签订劳动合同，而被申请人一直推脱。被申请人主张双方对于劳动合同的主体和薪酬待遇一直处于协商的过程，双方均提交经对方确认真实性的聊天记录予以证明其主张。聊天记录载有申请人就劳动合同签订问题多次与被申请人沟通，沟通中亦说明，劳动合同与哪个签申请人都无问题，主要看公司安排，其只要工资按时足额发放就可以。本委认为，签订劳动合同是用人单位的法定义务，二倍工资亦是对用人单位不积极履行该法定义务的惩罚。本案中，申请人已多次提出签订劳动合同问题，但被申请人一直未明确及实际履行该法定义务，被申请人以一直因双方就工资及合同主体未协商确定作为抗辩理由不成立。经查，申请人2023年4月至2023年6月每月发放工资均为8000元，另有五一劳动节和端午节加班工资1613.45元。综上，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，被申请人应加倍支付申请人2023年4月5日至2023年6月30日未签订书面劳动合同工资24573.45元（8000元×0.87个月+8000元+8000元+1613.45元），而申请人要求被申请人支付2023年3月1日至2023年4月4日未签订书面劳动合同的双倍工资，无事实和法律依据，

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,《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条,《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自2023年3月5日至2023年6月30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2023年5月1日、2023年6月22日法定节假日加班工资差额1051.65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2023年4月5日至2023年6月30日未签订书面劳动合同工资24573.45元;

四、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 段晓妮

二〇二三年九月十五日

书 记 员 冯秋敏