

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〕4196-4197号

申请人：邓俊，男，汉族，1982年8月30日出生，住址：广州市海珠区。

申请人：黄宏斌，男，汉族，1974年1月1日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区创辉美食店，住所：广州市海珠区新港中路344-2号自编7号。

投资人：吴运强。

委托代理人：刘景景，女，该单位员工。

申请人邓俊、黄宏斌与被申请人广州市海珠区创辉美食店关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓俊、黄宏斌到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。两案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

两申请人于2023年8月10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邓俊 2023 年 6 月 27 日至 2023 年 6 月 30 日工资及加班费共计 403.45 元、2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 27 日工资及加班费共计 5946.38 元；二、被申请人支付申请人黄宏斌 2023 年 6 月 27 日至 2023 年 6 月 30 日工资及加班费共计 2091.95 元、2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日工资及加班费共计 17436.79 元、2023 年 8 月 1 日至 8 月 6 日工资及加班费共计 3057.47 元；三、被申请人支付申请人黄宏斌 2023 年 6 月 27 日至 2023 年 8 月 6 日未签订劳动合同的双倍工资 6022.98 元；四、被申请人支付申请人黄宏斌被迫辞职的经济补偿 4000 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资及加班费问题。两申请人主张，案外人朱某接受被申请人的邀约，于 2023 年 6 月 27 日带其二人到被申请人的营业场所一起工作，三人共同负责被申请人午市、晚市的营业活动，其中，黄宏斌为楼面经理，月薪 8000 元，邓俊为楼面部长，月薪 5200 元。两申请人又主张，每天工作时间为 10:30 至 14:30、16:30 至 22:30，月休 4 天，其中邓俊工作至 2023 年 7 月 27 日离开，6 月出勤 1.5 天，7 月出勤 14.5 天；黄宏斌工作至 8 月 6 日离开，6 月出勤 4 天，7 月出勤 28 天，8 月出勤 5.5 天，在其二人申请劳动仲裁后，被申请人支付了邓

俊部分工资 3000 元、支付了黄宏斌部分工资 7424 元。两申请人向本委举证及说明如下：1. 手写签到簿（两申请人均有提供），显示两申请人每天上下班时间记录及加班情况，两申请人几乎每天都有延时 0.5 小时至数小时不等的加班记录，邓俊最后出勤日为 7 月 27 日，黄宏斌最后出勤日为 8 月 6 日。申请人称因打卡机坏了，朱某设置了该签到簿让员工自行签到，签到只需写时间，不需要员工签名，员工加班情况则由朱某记录，老板承诺加班可补休，对于几乎每天都有延时加班的记录，两申请人则解释系因其忙到忘记下班时间了，并确认没有向老板申报过该延时加班情况；2. 微信群聊天记录（两申请人均有提供），显示用户“楼面部：梅兰”在群内通报每天人员的出勤情况等，当中并无提及延时加班情况。申请人称因“楼面部：梅兰”有段时间休假，所以群里缺失部分日期的出勤通报；3. 个人微信聊天记录（黄宏斌提供），显示 8 月 6 日黄宏斌向用户“创辉吴老板”表示收悉霞姐转述对方（吴老板）关于工资的结算标准，为此提出异议，指出霞姐与对方（吴老板）说好经理工资 8000 元、部长工资 5200 元，其才过来见工面试并确定其工资为 8000 元/月，与霞姐一起负责午、晚市营销活动，质问对方（吴老板）为何出尔反尔只愿意给其部长工资待遇，令人心寒，为此其提出辞职，自当天下午起不再上班。黄宏斌称“吴老板”即被申请人投资人吴运强；4. 微信聊天截图（黄宏斌提供），显示该人员向“创辉海鲜城吴老板”明确条件分别为经理 1 人 8500 元/

月，夜班经理1人8000元/月，夜班部长1人5200元/月，从6月27日10点上班，月休4天，并表示若对方认为条件合适则其三人正常入职。黄宏斌表示该截图系朱某与吴运强的聊天内容，朱某将该聊天内容截图发送给其。本委认为，两申请人就其所主张的劳动用工事实已履行初步举证责任，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳两申请人主张的劳动用工事实，并确认邓俊工作至2023年7月27日离开、黄宏斌工作至2023年8月6日（半天）离开。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条、《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，用人单位应当建立工时、工资等用工管理台账，现被申请人未向本委提供有关用工管理台账，故本委采纳两申请人关于工资标准、工时制度以及出勤天数的主张。由上可见，被申请人对申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，经计算，两申请人的工资标准亦不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，可视为两申请人的工资标准已包含上述工时制度的标准工作时间及加班工作时间的标准工资和加班工资。关于工时制度外的延时加班，依据申请人所述，该加班非被申请人安排的结果且申请人亦未向被申请人申报过该延时加班情况，申请人仅凭签到簿自行记录的签到时间，不足以证明两申请人存在有效延时加班行为，故本委对两申请人关于延时加班的主张不予采纳。综上，被申请人应按邓俊日薪174.79元【5200

元 \div (21.75天+4天 \times 200%)】、黄宏斌日薪268.91元【8000元 \div (21.75天+4天 \times 200%)】的标准分别计算并支付两申请人请求期间的工资，其中申请人邓俊实际出勤天数少于法定工作日天数，不存在休息日加班，经计算，其2023年6月27日至7月27日应得工资为2796.64元【174.79元/天 \times (1.5天工作日+14.5天工作日)】，黄宏斌2023年6月27日至8月6日含休息日加班工资在内的应得工资为12100.95元【268.91元/天 \times (4天工作日+21天工作日+7天休息日 \times 200%+5天工作日+0.5天休息日 \times 200%)】，结合两申请人确认被申请人已支付工资情况，其中支付邓俊的工资高于上述应得工资的计算结果，故被申请人无需再行补差，因此，申请人邓俊请求工资及加班工资，本委不予支持；被申请人还应支付申请人黄宏斌上述期间含休息日加班工资在内的工资差额4676.95元(12100.95元-7424元)。

二、关于双倍工资问题。申请人黄宏斌主张被申请人没有与其签订书面劳动合同。被申请人并无提供证据予以反驳。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，被申请人应加倍支付申请人黄宏斌2023年7月27日至8月6日未订立书面劳动合同的工资2720元【8000元/月 \times 0.16个月+8000元/月 \times 0.18个月)】。申请人黄宏斌请求2023年6月27日至7月26日未签订劳动合同的双倍工资，缺乏法律依据，本委则不

予支持。

三、关于经济补偿问题。本委认为，从申请人黄宏斌提供的上述8月6日微信内容来看，黄宏斌认为吴运强不履行双方关于原薪酬待遇约定故而提出辞职，但截至辞职当天黄宏斌在被申请人处工作仅1个多月，薪酬待遇尚未发放，对方亦无对此作出回应，即使双方对待遇约定有分歧，被申请人亦尚未构成侵害申请人合法权益的既定事实，故微信记录不足以推定被申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形，因此，申请人黄宏斌请求经济补偿，本委不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，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黄宏斌2023年6月27日至2023年8月6日工资差额4676.95元；

二、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黄宏斌2023年7月27日至8月6日未订立书面劳动合同的工资2720元；

三、驳回申请人邓俊的全部仲裁请求，驳回申请人黄宏斌的其他仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二三年十月八日

书 记 员 易恬宇