

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〕4575 号

申请人：伍志标，男，汉族，1963 年 3 月 16 日出生，住址：广东省兴宁市。

委托代理人：潘言希，女，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州朗旭酒店有限公司，住所：广州市海珠区工业大道 127、129、131 号 101 一楼自编 1-3 房号。

法定代表人：张自刚。

委托代理人：刘娟，女，该单位员工。

委托代理人：张利霞，女，该单位员工。

申请人伍志标与被申请人广州朗旭酒店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。申请人伍志标及其委托代理人潘言希和被申请人的委托代理人刘娟、张利霞到庭参加诉讼。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 9 月 11 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 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 8 月 27 日未签劳动合同双倍工资 70000 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 7000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 8 月 27 日工资 12387.38 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 8 月 27 日加班工资 27868.38 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人有签订劳动合同，申请人入职时提出需要买社保，我单位和申请人约定缴纳社会保险费的单位部分和个人部分均从申请人工资中扣取，申请人一直清楚，我单位每月 15 日准时发放申请人工资，申请人从未提出异议，申请人满 60 周岁时，我单位财务向申请人说明需要停保，但申请人要求一直缴纳至其离职；二、申请人上班时间白班系 9:00-19:00，晚班系 19:00-5:00，中间包含中餐、晚餐、宵夜及休息时间，我单位不认可申请人主张的额外加班时间；三、我单位系因申请人严重违反保安岗位职责，工作失职、擅离职守未达到我单位保安岗位标准将其辞退。我单位开业三年，疫情占两年，期间我单位经营举步维艰，经营亏损严重，但我单位从未拖欠每一位员工工资及该有的福利，并未因经营亏损辞退过任何一位员工，申请人疫情期间入职我单位，开始表现尚可，不多久后工作懈怠，经常不在岗，店长发现后多次进行提醒与批评，申请人承认错误并保证不会再犯，2023 年 7 月 25 日，申请人向我单位保证工作一定会认真，不会在工作中玩手

机，泡脚，我单位给申请人一个月机会，但之后申请人并无悔改且多次犯错，我单位决定将其辞退。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年10月7日入职被申请人，任职保安岗位，月休2天，月工资标准为3500元，被申请人每月15日通过微信转账发放上月工资，在职期间每月均有为申请人缴纳社会保险费，该费用中单位部分和个人部分均系从申请人每月工资中扣减，申请人于2023年3月16日满60周岁，申请人2023年8月27日离职。上述事实有双方确认的广州市社会保险参保证明、社保费缴纳明细、微信聊天记录截图、视频光盘等予以证明。申请人主张双方没有约定社保费单位部分从其工资中扣除，故应返还该部分工资差额。被申请人主张申请人入职时同意社保费单位部分从申请人工资中扣减，且申请人每月收到工资后也无异议。另查，2022年10月至2023年3月被申请人为申请人缴纳的社会保险费单位部分分别为1081.46元、1081.46元、946.38元、1045.71元、1045.71元、1045.71元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，本案申请人达到法定退休年龄后留在被申请人处继续工作，双方劳动合同于2023年3月16日终止，此后双方之间形成劳务关系，申请人请求退回2023年3月17日至2023年8月27日工资中多扣的社保费用，非劳

动关系项下权利义务，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，参加社会保险、缴纳社会保险费系用人单位与劳动者的法定义务，被申请人就申请人社保费用扣缴处理与法律规定相悖，故申请人主张2022年10月7日至2023年3月16日工资差额，本委予以采纳。经计算，被申请人应支付申请人2022年10月7日至2023年3月16日因多扣社保费用产生的工资差额6246.43元（1081.46元+1081.46元+946.38元+1045.71元+1045.71元+1045.71元）。

二、关于加班工资问题。申请人主张2023年1月21日至1月23日春节3天、2023年4月5日清明节1天、2023年6月22日端午节1天法定节假日均有加班，要求被申请人支付休息日每月2天加班工资及上述法定节假日加班工资。被申请人主张每月3500元工资中已包含加班工资，确认申请人春节、端午节法定节假日均有上班。经查，被申请人已支付申请人春节加班费200元。本委认为，结合上述查明事实可知，被申请人对申请人实行固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，申请人每月应上班天数系双方约定工时制度下的满勤标准，申请人按月领取工资，无证据显示申请人对此用工模式下的工资结算方式提出异议，视为双方就工资结算方式达成合意，计薪标准为该用工模式下的对价，即申请人的工资包含了双方约定工时制度内的标准工资及加班工资，但该计薪标准违反法律对于正常工作时间最低工资标准的强制性规定，故被申请人应

支付申请人 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 3 月 16 日工资差额 366.92 元 { $[2300 \text{ 元} + (2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}) - 3500 \text{ 元}] \times 5.32 \text{ 个月}$ }、2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 23 日法定节假日加班工资差额 751.72 元 ($2300 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 300\% - 200 \text{ 元}$)。申请人要求被申请人支付 2023 年 3 月 17 日至 2023 年 8 月 27 日休息日加班工资和法定节假日加班工资的请求，无事实依据和法律依据，本委不予支持。

三、关于双倍工资问题。被申请人提供经申请人确认的《劳务合同》载有协议期限、工作内容、工资标准、支付时间等内容，落款有被申请人名称字样印章及申请人签名。申请人主张，双方签订的系《劳务合同》，其签署时该劳务合同系空白的，落款 2022 年 10 月 7 日也系其在 2023 年 7 月 17 日倒签的日期，且该合同载明双方建立临时劳务协议，合同第六条载明被申请人不承担缴纳社保的义务，故该合同不属于劳动合同，被申请人应支付申请人未签订书面劳动合同双倍工资差额。本委认为，一方面，虽本案双方签订的合同名为《劳务合同》，但该劳务合同的内容具有劳动合同的必要条款，虽部分条款存在免除被申请人法定义务的内容，该部分内容应属无效，但该无效部分不影响其余部分的效力；另一方面，即使该合同存在倒签的情形，亦视为其对合同期限的追认，现该合同期限涵盖申请人在职期间，故申请人要求被申请人支付未签订书面劳动合同双倍工资差额的请求，本委不予支持。

四、关于经济补偿问题。结合上述查明及认定事实，申请人于2023年3月16日到达法定退休年龄，双方劳动关系已终止，故申请人要求被申请人支付2023年8月辞退其的经济补偿，无事实依据和法律依据，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、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条之规定，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10月7日至2023年3月16日因多扣社保费用产生的工资差额6246.43元；

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10月7日至2023年3月16日工资差额366.92元、2023年1月21日至2023年1月23日法定节假日加班工资差额751.72元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 段晓妮

二〇二三年十一月三日

书 记 员 叶晨