

# 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〕5167号

申请人：严伟明，男，汉族，1972年11月22日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州华顺纺织有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号101房自编10738号。

法定代表人：黄荣伟，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：廖剑梅，女，广东正平天成律师事务所律师。

委托代理人：孔超，男，广东正平天成律师事务所律师。

申请人严伟明与被申请人广州华顺纺织有限公司关于确认劳动关系、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。申请人严伟明和被申请人的委托代理人廖剑梅到庭参加庭审。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10月18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9月22日至2023年10月13日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年

9月22日至2023年10月13日未签订劳动合同二倍工资179667元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济赔偿金14000元；四、被申请人向申请人出具无负面表述之离职证明；五、被申请人支付申请人2022年9月22日至2022年11月10日加班工资28461.13元。

被申请人辩称：一、我单位于2023年1月11日与申请人协商一致解除劳动关系，不存在违法解除的事实，不应支付赔偿金，同时申请人要求确认2023年1月11日之后与我单位存在劳动关系，无事实依据和法律依据，亦不应支持；二、根据《中华人民共和国民法典》第四百六十九条的规定，书面形式既包括合同书、信件、也包括数据电文等可以有形地表现所载内容的形式。我单位已通过聊天记录的方式明确了申请人的薪酬、岗位等劳动合同核心内容，应视为双方已经订立书面劳动合同，申请人要求我单位支付未签劳动合同双倍工资差额不应支持；三、我单位与申请人约定工作时间为早上10时至晚上9时，月休1天，工资为每月7000元。该月工资已经包含全部工作时间（标准工作时间、休息日以及法定节假日）的标准工资和加班工资，且该工资标准经折算后并不低于广州市最低工资标准。对超出约定工作时间的加班，我单位已按照双方约定的每小时20元的标准结清应付加班工资，申请人在收到加班工资后表示认可，参照广州市中级人民法院《关于审理劳动争议案件的参考意见》第三条、第六条的规定，申请人要求我单位支

付加班工资的请求不应予以支持。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、赔偿金问题。经查，申请人2022年9月22日入职被申请人，任职司机岗位，月休1天，上班时间为早上10时至晚上21时，通过钉钉打卡考勤，月工资标准为7000元，最后工作日为2022年11月11日，之后均未再上班。申请人主张其2023年10月12日向被申请人邮寄《被迫解除劳动合同通知书》，2023年10月13日离职（被申请人签收日）。被申请人主张双方劳动关系于2023年1月11日经双方协商一致解除。被申请人向本委提供经申请人确认的微信聊天记录截图予以证明上述主张。聊天记录截图显示，2023年1月11日被申请人告知申请人，由于疫情影响，公司要裁掉一部分人员。申请人回复是不需要司机了吗？有没有年终奖？被申请人答复，是的，有年终奖，到时统一发。申请人回复好的，如果开年不够人员再给其电话。另查，申请人2022年9月至2022年11月收到的工资依次为：2213元、7820元、3003元。2022年12月至2023年1月，因疫情未上班未有工资发放。本委认为，解除权属于形成权，本案申、被双方劳动关系系因被申请人于2023年1月11日主动提出，经与申请人协商一致而解除。据此，本委认定双方劳动关系解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条之规定，而申请人于2023年10月12

日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》的行为属于事后行为，不作为认定案件事实的依据，申请人主张双方劳动关系延续至2023年10月13日解除，本委不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿。虽申请人本案请求为解除劳动合同赔偿金，考虑经济补偿与赔偿金同属解除劳动关系的补偿范畴，为减少诉累，本委一并处理，即被申请人无须支付申请人解除劳动关系的赔偿金。综上，本委确认申请人与被申请人自2022年9月22日起至2023年1月11日止存在劳动关系；根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，结合下文被申请人应支付申请人的加班工资差额，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿2179.21元 $[(2213\text{元}+7820\text{元}+3003\text{元}+1346.8\text{元})\div 3.3\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$ 。

二、关于二倍工资问题。经查，申、被双方未签订书面劳动合同，但被申请人主张双方在微信聊天记录中已就岗位、薪酬等劳动合同主要内容进行了明确，应当视为双方已签订书面劳动合同。被申请人向本委提供经申请人确认的微信聊天记录截图予以证明其主张。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。被申请人所称的聊天记录内容仅是申请人入职前双方通过微信沟通软件就薪酬、岗位、工作时间等一问一答的沟通，而非双方达成合意后完整的文字表述，且未有双方的基本信息、劳动

合同期限、工作内容等劳动合同必要条件，此聊天记录不能代表双方已签订书面劳动合同，故对被申请人的主张本委不予采纳。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，结合上述申请人收到的工资及下文被申请人应补差的2022年10月加班工资差额1346.8元，被申请人应加倍支付申请人2022年10月22日至2023年1月11日未签订书面劳动合同工资5936.38元 $[(7820\text{元}+1346.8\text{元})\times 0.32\text{个月}+3003\text{元}]$ 。另，申请人要求被申请人支付2022年9月22日至2022年10月21日及2023年1月12日至2023年10月13日期间未签订书面劳动合同二倍工资的请求，无事实依据和法律依据，本委则不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人未支付其2022年9月22日至2022年11月10日延长工作时间、休息日、法定节假日加班工资，其请求中未扣减被申请人已支付的加班工资。申请人向本委提供微信聊天记录截图、加班工资明细表拟证明其主张。其中，微信聊天记录截图载有申请人发给被申请人的10月下班时间登记情况，显示申请人2022年10月2日(23时25分下班)至3日上班(22时15分下班)。被申请人确认微信聊天记录截图，对该加班工资明细表不予确认。被申请人主张双方约定的月工资已经包含标准工作时间、休息日以及法定节假日的标准工资和加班工资，且该工资标准经折算后并不低于广州市最低工资标准。超过约定时间的加班费其单位已按

照双方约定的 20 元/小时支付，申请人收到加班工资后亦表示认可，故其单位不存在拖欠申请人加班费的情况。被申请人向本委提供微信聊天记录截图拟证明其主张。经查，被申请人已支付申请人 2022 年 10 月 2 日至 3 日加班工资 73.4 元 $[(145 \text{ 分钟} + 75 \text{ 分钟}) \div 60 \text{ 分钟} \times 20 \text{ 元}]$ 。本委认为，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，超过约定工时的加班工资被申请人已按照双方约定支付加班费。申请人按月领取工资并结算加班费，无证据显示申请人对此用工模式下的工资及加班费结算方式提出异议，视为双方就工资及加班费结算方式达成合意，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，超过约定工时的加班工资被申请人已支付，该计薪标准及延长工时加班工资计算标准亦无违反法律对于正常工作时间最低工资标准的强制性规定，故申请人请求加班工资中涉及双方约定工时制度内的延长工作时间、休息日的加班工资，本委不予支持。另，2022 年 10 月 2 日至 3 日申请人有上班，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合申请人工时并扣除该两日每日吃饭时间 1 小时，被申请人应支付申请人该两日法定节假日加班工资差额 1346.8 元 $[(20 \text{ 小时} + 3.67 \text{ 小时}) \times 20 \text{ 元/小时} \times 300\% - 73.4 \text{ 元}]$ 。

四、关于离职证明问题。经查，被申请人未向申请人出具

离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动关系证明。

### 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》第十条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第五十条、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、第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 9 月 22 日起至 2023 年 1 月 11 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解除劳动关系经济补偿 2179.21 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 10 月 22 日至 2023 年 1 月 11 日未签订书面劳动合同工资 5936.38 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 2022 年 10 月 2 日至 2022 年 10 月 31 日法定节假日加班工资差额 1346.8 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出

具解除劳动关系证明；

六、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

二〇二三年十二月七日

书 记 员 易恬宇