

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〕5025号

申请人：梁鹏，男，汉族，1977年8月6日出生，住址：广东省罗定市。

被申请人：广州乐燊餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗东大街一巷25号1栋116铺1栋117铺1栋216铺1栋217铺1栋218铺1栋219铺1栋220铺1栋221铺1栋222铺1栋223铺1栋225铺1栋226铺1栋227铺。

法定代表人：肖燕。

委托代理人：廖佩琼，女，该单位员工。

申请人梁鹏与被申请人广州乐燊餐饮管理有限公司关于工资、加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁鹏和被申请人的法定代表人肖燕及委托代理人廖佩琼到庭参加诉讼。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10月13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8月30日至2023年

9月12日的工资3218元；二、被申请人支付申请人2023年8月30日起至2023年9月12日的加班工资4033元；三、被申请人支付申请人违法辞退赔偿金7000元。

被申请人辩称：一、我单位已向申请人足额支付工资，申请人在职期间为2023年8月30日至2023年9月12日，2023年9月15日我单位已向申请人微信转账支付工资3221元，见证据1，计算依据为申请人2023年8月30日下午上班至2023年9月12日，共14天，按7000元除以30天乘以14天减去宿舍水电费分摊45元计算，应付3221元。二、我单位无需支付申请人加班工资，申请人职位为厨师，按照餐饮行业习惯，厨师工作时间一般为9时至14时，16时30分至21时30分，含1小时吃饭时间，月薪7000元包含平日及周末加班工资。三、我单位无需支付申请人赔偿金，申请人入职后多次骚扰我单位员工，甚至在2023年9月11日凌晨向我单位代理人廖佩琼发送骚扰信息，见证据3，故廖佩琼于2023年9月12日向法定代表人肖燕表达希望让其离职，根据《民法典》第一千零一十条规定解除双方劳动关系，由此，我单位无需向申请人支付赔偿金。综上，我单位无需向申请人支付任何费用。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资及加班工资问题。申请人与被申请人均确认以下事实：申请人于2023年8月30日入职被申请人处，担任厨师，

入职时双方约定固定月休3天，每月工资固定7000元，最后工作至2023年9月12日，被申请人已向申请人转账工资3221元，申请人于2023年9月11日休息。申请人主张每月7000元仅为底薪，不包括加班工资，每天上班时间为9时到14时及17时至21时，因有时需提前一个小时到岗准备员工餐所以晚上上班时时间有时为16时至21时，2023年8月30日至2023年9月12日期间平日延时加班共计13.5小时，周末休息日加班共4天，被申请人需支付其平日延时加班工资及休息日加班工资。被申请人主张双方约定月工资7000元包含了所有加班工资，申请人每天上班时间为9时至14时、16时30分至21时30分，其中10时30分至11时、16时30分至17时分别为午餐、晚餐用餐时间。经查，申请人提供了如下证据：录音光盘、BOSS直聘网招聘信息、微信工作群聊天记录、微信聊天记录、员工刷卡记录表；被申请人提供了如下证据：微信支付转账电子凭证、员工刷卡记录表、微信聊天记录；申请人提交的微信工作群聊天记录显示2023年8月30日的其中一条信息为“厨房：9：00到14：00,16：30到21：30”，有其他三位用户回复“1”。

本委认为，申请人与被申请人依法建立劳动关系，双方的合法权益均应受法律的保护，并应依法履行各自的义务。本案中，由于被申请人的微信工作群中公示了厨房上班时间，故本委采纳被申请人主张的申请人上班时间，且根据日常生活常理，每天共1小时用餐休息时间，即每天约定工作9小时。申请人并未有证

据体现双方约定实行的是标准工时制，而双方均承认入职时约定固定月休3天，每月固定7000元工资，本委认定申请人与被申请人实行的是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，且该7000元月收入不低于以广州最低工资数额作为标准工时工资折算的月工资总额（ $7000\text{元} > 2300\text{元} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \div 8\text{小时} \times 21.75\text{小时} \times 150\% + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 5\text{天} \times 200\%$ ），对被申请人主张入职时已明确的工资包含全部工作时间内的标准工资及加班工资的事实，本委予以采纳，故对申请人请求的平日延长工作时间加班工资，本委不予支持。关于2023年9月11日申请人休息一天，本委认定可视为对休息日上班的补休，另外，虽双方约定月休3天，但根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日，申请人在职期间共两周应当至少休两天，否则被申请人应当根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定支付申请人1天的加班工资，因此被申请人应支付申请人1天休息日加班工资470.59元 $[7000\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 1\text{天} \times 200\%]$ 。申请人2023年8月30日至2023年9月12日期间实际出勤共13天，期间有两个周末，双方确认被申请人已支付申请人工资3321元，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，申请人2023年8月30日至2023年9月12日期间工资为3294.12元 $[7000\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times (10\text{天} + 2\text{天} \times 200\%)]$ ，被申请人已超额支付了该期间工资，被申请

人多支付的工资部分视为给予申请人的福利待遇，故申请人请求的2023年8月30日至2023年9月12日工资，本委不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年9月12日以生意不理想为由辞退其本人，提供了当时现场的录音作为证据，并主张该录音是其与被申请人的经理刘某的对话。被申请人主张无法确认该录音中对话人是否为经理刘某，因刘婷已离职，故不清楚刘婷如何与申请人沟通，但主张申请人在2023年9月11日通过微信骚扰被申请人的员工廖佩琼，廖佩琼于2023年9月12日向被申请人的法定代表人说明情况，根据《中华人民共和国民法典》第一千零一十条的规定提出要求申请人离职，并提供了微信聊天记录拟证明其主张。经查，申请人与被申请人的员工廖佩琼的微信聊天记录显示9月11日2时21分申请人询问第二天去哪里玩，廖佩琼未回复，9月11日9时21分申请人再次询问对方有何节目，9月11日9时56分廖佩琼回复“陪老公逛街，要一起吗？”

本委认为，本案现有的证据能体现是被申请人作出了解除劳动关系的决定，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）》第四十四条的规定，用人单位对所作出的开除、辞退、解除劳动合同决定负举证责任，被申请人举证的微信聊天记录不足以充分认定申请人构成《中华人民共和国民法典》第一千零一十条所述的性骚扰情形，故被申请人的解除事由不符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条，《中华人民共和

国劳动合同法》第三十九条规定的解除情形，被申请人属违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 7000 元（7000 元 × 0.5 个月 × 2 倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第三十八条、第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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除（一）》第四十四条之规定，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 2023 年 8 月 30 日至 2023 年 9 月 12 日期间休息日加班工资 470.59 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 7000 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 李政辉

二〇二三年十二月五日

书 记 员 方正贤