

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〔2024〕617号

申请人：周兵，男，汉族，1984年9月25日出生，住址：湖南省东安县。

被申请人：广州市海珠区大江苑麻雀鲜生超市，经营场所：广州市海珠区新港西路大江涌27号地下层101铺（部位：自编号1, 3-15铺）。

经营者：张洪兵，男，汉族，1990年6月10日出生，住址：湖南省浏阳市大瑶镇上升村藕塘片庆祥小区477号。

委托代理人：张朝辉，男，该单位员工。

委托代理人：范燕燕，女，该单位员工。

申请人周兵与被申请人广州市海珠区大江苑麻雀鲜生超市关于赔偿金、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周兵和被申请人的委托代理人张朝辉、范燕燕到庭参加诉讼。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11月27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2023年6月10日至2023年11月17日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除赔偿金7950元；三、被申请人支付申请人2023年6月11日至2023年11月17日没有签劳动合同双倍工资23850元；四、被申请人支付申请人2023年6月11日至2023年11月17日加班工资8408.6元；五、被申请人返还申请人扣除2023年9月和10月社保个人费用1082元；六、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月17日工资3003.3元。

被申请人辩称：一、2023年6月10日至9月10日，双方存在劳务关系，2023年9月11日至11月15日，双方存在劳动关系；二、我单位从未向申请人送达辞退文件，不存在违法解除劳动关系赔偿金一说。我单位仅是安排申请人调岗前休息，但申请人在我单位负责人外出返回后约谈表示拒绝；三、因我单位人员不足，我单位张经理与申请人口头约定了工作内容和工作时间，2023年9月10日申请人试用期结束，因管理人员忙于分店开业重组事宜，未及时与申请人签订转正合同，但我单位已按口头约定为申请人申报社保，因此，我单位有积极履行双方约定，我单位不同意支付申请人未签订劳动合同双倍工资；四、申请人每月签收工资条，并无提出过异议，我单位不存在拖欠申请人工资行为，不同意申请人关于加班工资的请求；五、我单位已为申请人缴纳了2023年9月至11月的社会保险费用，不同意申请人返还社保个人费用的请求。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人自 2023 年 6 月 10 日起在被申请人处任主管，每天上班 9 小时（含吃饭休息时间），月休 4 天，通过指纹打卡考勤，月工资标准为 5000 元，自 2023 年 7 月起工资调整为 5300 元/月，双方没有签订劳动合同，申请人最后工作至 2023 年 11 月 17 日，申请人 2023 年 6 月至 10 月工资依次为 3842 元、5398 元、5300 元、5561 元、5300 元，合共 25401 元。被申请人为申请人缴纳社会保险费至 2023 年 11 月。上述事实有微信记录、排班表、工资签收条、转账记录、社保申报明细为证。

一、关于确认劳动关系问题。被申请人主张 2023 年 6 月 10 日至 9 月 10 日期间双方存在劳务关系，但被申请人未能举证证明该主张，该主张缺乏依据，本委不予采纳。鉴于被申请人对申请人用工期间不持异议，且有庭审调查及微信记录、工资签收条、转账记录、社保申报明细等为证。因此，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 6 月 10 日起至 2023 年 11 月 17 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人 2023 年 11 月休息 3 天，被申请人未发放申请人该月工资，该月社保个人费用为 541 元。本委认为，结合申请人的工资标准及工时制度，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，申请人 2023 年 11 月工资为 2672.27 元 $[5300 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (13 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，扣除社保个人费用后，被申请人应支付申请人

2023 年 11 月工资 2131.27 元（2672.27 元-541 元）。

三、关于加班工资问题。申请人主张其每天上班时间包含半小时吃饭休息时间，按法定每周上班 44 小时的标准，其每周实际上班 54 小时，故要求被申请人按照 1.5 倍支付其每周延时加班 10 小时的加班费。被申请人主张申请人每天上班 8 小时，不存在加班，其单位对申请人超出正常工作时间的加班时间已支付加班费。本委认为，申请人在职期间一直执行每天上班 9 小时（含吃饭休息时间），月休 4 天的工时制度，系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，经折算，申请人的月工资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，无证据显示申请人对该用工模式及工资结算方式提出异议，故申请人的工资应视为包含该工时制度内的标准工作时间及加班工作时间的标准工资及加班工资，本委不再另行计算该工时制度内的加班工资，因此，申请人要求被申请人支付 2023 年 6 月 11 日至 2023 年 11 月 17 日加班工资的请求，本委予以驳回。

四、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张其上级张经理通知其次日不用再上班。被申请人主张申请人不同意去礼岗店协助撤场，故其单位让申请人先休息，其单位负责人之后联系申请人沟通事宜，但申请人一直没有来。经查，张经理在 2023 年 11 月 17 日通过微信告知老板让申请人次日前来办理交接，先休息一段时间。申请人向张经理提出退回社保的钱

及结算所有工资，张经理表示交接好周一安排（结算工资）。当天申请人询问本案代理人范燕燕，张经理通知其次日起不用再上班，被开除了，这是否为老板和范燕燕的决定，范燕燕表示其不参与人事事宜，这几天老板也不在家，希望申请人多与张经理沟通。申请人回复范燕燕其应聘的是被申请人，不接受调店，开除也说不通。11月21日，张洪兵提出约申请人面聊，申请人回复好的。上述事实有微信记录为证。本委认为，结合双方的陈述可以反映，申请人不同意被申请人的工作安排，遂被申请人安排申请人休息，申请人主张该休息安排实际属于解除通知，依据不足。然此后，被申请人未再对申请人积极履行工作安排或督促上班等用人单位应尽之义务，申请人也没有向被申请人提出上班事宜，故应视为双方劳动关系是由被申请人提出，经双方协商一致解除。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动关系的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，经计算，申请人在职月平均工资为5327元 $[(25401\text{元}+2672.27)\div 5.27\text{个月}]$ ，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿2663.5元 $(5327\text{元}\times 0.5\text{个月})$ 。

五、关于没有签劳动合同双倍工资问题。鉴于双方没有签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年7月10日至2023

年 11 月 17 日未订立书面劳动合同的工资 22664.11 元 (5398 元 ÷ 31 天 × 22 天 + 5300 元 + 5561 元 + 5300 元 + 2672.27 元), 申请人要求被申请人支付 2023 年 6 月 11 日至 2023 年 7 月 9 日没有签劳动合同双倍工资的请求, 于法无据, 本委不予支持。

六、关于返还扣除社保个人费用问题。申请人向本委申请撤回要求被申请人返还扣除 2023 年 9 月和 10 月社保个人费用的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定, 本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

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》第七条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定, 本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 6 月 10 日起至 2023 年 11 月 17 日期间存在劳动关系;

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 11 月工资 2131.27 元;

三、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 2663.5 元;

四、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 7 月 10 日至 2023 年 11 月 17 日未订立书面劳

动合同的工资 22664.11 元；

五、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 吴紫莉

二〇二四年一月二十五日

书 记 员 张秀玲