

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〕2508 号

申请人：李海城，男，汉族，1996 年 6 月 26 日出生，住址：广东省中山市西区。

被申请人：广州海珠区百足御品酒楼，住所：广州市海珠区纺织路 27 号。

投资人：陈溢，该单位负责人。

委托代理人：冯淑雯，女，该单位员工。

委托代理人：邓海龙，男，该单位员工。

申请人李海城与被申请人广州海珠区百足御品酒楼关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李海城与被申请人的委托代理人冯淑雯到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 19 日向本委申请仲裁，于 2024 年 3 月 26 日申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 3 月 18 日存在劳

动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月1日至2024年2月26日未订立书面劳动合同二倍工资差额32000元；三、被申请人支付申请人2024年2月9日至2024年2月11日法定节假日加班费1031.25元；四、被申请人支付申请人2024年2月9日至2024年2月11日工资550元；五、被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年3月23日工资4216.6元；六、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿5500元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人在2023年9月2日至2024年3月23日期间存在劳动关系；二、我单位在2023年9月2日与申请人签订入职表，该入职表有申请人本人签名，且明确了双方主体信息、劳动合同期限、工作地点、劳动报酬等劳动合同必备要素，已具备劳动合同性质，应视为劳动合同，申请人合法权益未因未订立署名为“劳动合同”而签订“入职表”的事实受到减损，且我单位在2024年2月26日与申请人签订了新的劳动合同，故应驳回申请人关于二倍工资差额的仲裁请求；三、申请人知悉我单位有加班审批制度，但从未就加班提出申请，且我单位每月工资包括的岗位津贴即固定加班工资2151元，已如数支付申请人，即使申请人存在加班，我单位也已足额支付申请人2024年2月的加班工资，申请人签收工资条时也未提出异议，表明其已认可我单位支付的金额；四、我单位确认未足额支付申请人2024年3月工资，但我单位2023年3月15日通过现金支付申请人的6600元工资中包括2024年3月工资1100元；五、

申请人因其个人原因要求不购买社保，并要求我单位支付其社保补贴，我单位已履行支付义务，申请人之后也并未提出异议，故未为申请人缴纳社会保险费是双方协商一致的结果，申请人现以我单位未为其缴纳社会保险费为由主张被迫解除劳动关系违反诚实信用，也不符合社会主义核心价值观及职业道德，请仲裁委驳回申请人经济补偿的请求，我方保留要求申请人返还社保补贴等所有费用的权利。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人 2023 年 9 月 2 日入职被申请人，从事后厨打荷工作，约定每日工作 8.5 小时，月休 4 天（休息日不固定），通过人脸识别和钉钉打卡考勤，每月 15 日发放上月工资，申请人通过签名确认工资条；双方于 2024 年 2 月 26 日签订了期限自当日至 2025 年 2 月 26 日的劳动合同，在“劳动报酬”项下载明：“乙方（申请人，下同）基本工资为 2300 元/月”“乙方正常工作时间的工资为基本工资，加班工资以基本工资作为计算的基数”，“社会保险”项下载明：“应乙方要求，甲方（被申请人，下同）无须为其缴纳社会保险，甲方按月或按年度支付社会保险补贴费用，社保补贴不是工资，是基于甲方将应缴纳给社保部门的费用折现支付给乙方。甲方支付乙方社保补贴的数额是人民币 1049.39 元，与其他因素均没有任何关联/关系，且甲方可根据甲方经营情况适当调整社保补贴数额，乙方有异议应当

在领取社保补贴 3 日内向甲方书面提出”；被申请人没有为申请人缴纳社会保险费；2024 年 3 月 23 日，申请人向被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》，载明其因被申请人未依法为其缴纳社会保险费而于当日被迫与被申请人解除劳动关系。上述事实有《粤韵德家宴员工入职表》、钉钉考勤记录、工资表、微信转账记录、《劳动合同》《被迫解除劳动合同通知书》及其邮件交寄单、微信聊天记录等证据为证。

一、关于确认劳动关系问题。申请人表示其请求确认劳动关系的目的是主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额。**本委认为**，申、被双方均确认申请人 2023 年 9 月 2 日入职被申请人、双方于 2024 年 3 月 23 日解除劳动合同，且上述事实有《粤韵德家宴员工入职表》、钉钉考勤记录、工资表、微信转账记录、《劳动合同》《被迫解除劳动合同通知书》及其邮件交寄单、微信聊天记录等证据为证，故本委确认申请人与被申请人自 2023 年 9 月 2 日至 2024 年 3 月 18 日存在劳动关系。申请人要求确认其与被申请人 2023 年 9 月 1 日存在劳动关系缺乏事实依据，本委不予确认。

二、关于 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日的工资、法定节假日加班工资及 2024 年 3 月 1 日至 3 月 23 日的工资问题。申、被双方均确认申请人在 2024 年 3 月 1 日至 3 月 23 日期间实际出勤 21 天。申请人主张：其入职时双方约定其固定工资为 5000 元/月，2023 年 11 月起调整为 5500 元/月；双方没有约定加班

工资的支付标准；其 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日工作 12 小时，被申请人已足额向其发放上述三天 8 小时工作时间的工资和加班工资，但没有支付上述三天每日超过 8 小时工作时间的 3 倍加班工资 1031.25 元；被申请人曾口头告知其 2024 年 3 月 15 日向其发放的 6600 元工资中包括 1100 元 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日工作 8 小时的 3 倍工资，被申请人没有向其发放 2024 年 3 月的工资，目前仍欠发其 2024 年 3 月 1 日至 3 月 23 日工资 4216 元。被申请人主张：申请人入职时双方约定申请人每月底薪 2300 元、固定岗位津贴（加班工资）1651 元、固定社保补贴 1049 元，2023 年 11 月起申请人每月固定岗位津贴（加班工资）调整为 2151 元；双方已在劳动合同中约定申请人基本工资为 2300 元/月，加班工资以基本工资为计算基数；申请人 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日工作 8 小时，没有加班，且 14 时至 17 时为休息时间；其单位 2023 年 3 月 15 日向申请人发放的 6600 元工资中包含 2024 年 3 月工资 1100 元，故目前欠发申请人 2024 年 3 月工资 3064.7 元；申请人提供的微信聊天记录可证明其 2024 年 2 月 25 日旷工 1 天，其单位没有扣除申请人该旷工日工资，故若产生额外工资差额也应对申请人的缺勤工资进行扣减。申请人提供了微信聊天记录和钉钉打卡记录拟证明其加班的事实。其中，微信聊天记录显示，2024 年 2 月 7 日，备注名为“粤韵德一李某 159***”的微信使用人在名为“粤韵德厨房工作管理群”的微信群中发消息：“通知：晚上好，年三十，年初一，

年初二这三天就餐时间改为：早上 10 点，10 点半出岗，晚上 3:30 分，4 点出岗” “年三十，年初一，年初二，这三天，早上 8 点上班，全天直落。” 钉钉打卡记录显示申请人 2024 年 2 月 9 日 8 时 06 分打上班卡、21 时 09 分打下班卡、工时 13.1 小时，2 月 10 日 8 时 10 分打上班卡、21 时打下班卡、工时 12.8 小时，2 月 11 日 8 时 12 分打上班卡、21 时 14 分打下班卡、21 时 31 分打上班卡、工时 13 小时。被申请人对微信聊天记录不发表质证意见，对钉钉打卡记录的真实性予以确认，但表示申请人的工资中已包含加班工资，申请人签名确认工资条时未提出异议，视为其已确认工资金额。被申请人提供了申请人 2023 年 9 月至 2024 年 2 月的工资表，显示申请人每月“底薪”均为 2300 元、“社保补贴”均为 1049 元，2023 年 9 月至 2023 年 10 月每月“岗位津贴”为 1651 元、2023 年 11 月至 2024 年 2 月每月“岗位津贴”为 2151 元，2024 年 2 月“应出勤”30 天、“实际出勤”36 天、“出勤工资”“应发工资”“实发工资”均为 6600 元，每月工资表“员工签名并印指模”处均有申请人姓名字样签名并覆指模。申请人确认工资表是其本人签名，但表示其签名时仅能看到工资合计金额，明细部分是被遮住的。**本委认为，首先**，双方签订的劳动合同和申请人签名确认的工资表表明，申请人每月基本工资为 2300 元，“岗位津贴”相对固定，故应当认定为双方已就每日固定延长的工作时间和每周固定安排的休息日加班达成“固定工作时间、固定劳动报酬”的双固定合意，但上述“固

定工作时间”并不包含每日固定延长工作时间之外再延长的工作时间和法定节假日的加班时间，“固定劳动报酬”也不包括固定延长工作时间之外再延长工作时间的加班工资和法定节假日的加班工资。现申请人主张其 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日工作 12 小时，并已举证证明上述三天其系在被申请人的安排下每日工作 12 小时；被申请人虽主张申请人上述时段每日工作 8 小时，且 14 时至 17 时为休息时间，但并未提供证据证明其主张，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日在被申请人的安排下工作 12 小时的主张。被申请人应当依法支付申请人上述三天在固定延长工作时间之外再延长工作时间的加班工资及法定节假日的加班工资。**其次**，由于申请人确认被申请人已足额支付其 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日每日 8 小时工作时间的工资和加班工资，故本委对申请人请求被申请人支付其 2024 年 2 月 9 日至 2024 年 2 月 11 日工资 550 元不予支持。**再次**，由于 2024 年 2 月 9 日非法定节假日，故申请人要求被申请人支付其该日法定节假日加班费本委不予支持。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合双方约定的加班工资计算基数，被申请人应当支付申请人 2024 年 2 月 10 日至 2 月 11 日法定节假日加班工资差额 317.24 元（ $2300 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 4 \text{ 小时} \times 2 \text{ 天} \times 300\%$ ）。申请人超出上述数额部分的请求本委不予支持。**第四**，被申请人虽主张其

单位未扣减申请人2024年2月25日旷工1日的工资,故若存在工资差额应予以抵扣,但劳动者未提供劳动期间用人单位是否支付工资系用人单位的用工自主权,而用人单位依法支付劳动者加班工资系用人单位的法定义务,被申请人支付申请人旷工时段的工资不能免除其依法支付申请人加班工资的法定义务,故本委对被申请人工资差额应予“抵扣”的主张不予采纳。**第五**,申、被双方约定每月15日发放上月工资,现被申请人虽主张其单位2024年3月15日支付申请人的6600元工资中包含1100元2024年3月的工资,但并未举证证明该事实的存在及其合理性,且其单位提供的申请人2024年2月工资表显示申请人该月“底薪”2300元、“岗位津贴”2151元、“社保补贴”1049元、“应出勤”30天、“实际出勤”36天、“出勤工资”6600元,可见“出勤工资”6600元比“底薪”+“岗位津贴”+“社保补贴”之和5500元多出的1100元,系对应申请人比“应出勤”多出的“实际出勤”天数,该情形与申请人主张的6600元中包括1100元2024年2月9日至2月11日的加班工资吻合。故本委对被申请人主张已支付申请人2024年3月工资1100元不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定,并结合双方劳动合同的约定,被申请人应支付申请人2024年3月1日至3月23日工资4639.72元 $[(2300\text{元/月}+2151\text{元/月})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(18\text{天}+3\text{天}\times 200\%)+1049\text{元}]$ 。现申请人要求被申请人支付其2024年3月1日至3月23日工资4216.6元,系其行使对自

身应得利益之自由处分权，本委予以尊重并照准。

三、关于被迫解除劳动合同的经济补偿问题。 申请人确认其签订劳动合同时有看到关于社会保险的条款，其在离职前没有向被申请人提出补缴社会保险费的要求。**本委认为**，申请人在劳动合同中与被申请人约定不缴纳社会保险费，并在每月的工资条中签领了被申请人向其发放的“社保补贴”，在职期间亦未向被申请人提出缴纳社会保险费的要求，现又以被申请人未为其缴纳社会保险费为由主张被迫解除劳动合同并要求被申请人支付经济补偿，申请人上述行为明显有违诚信原则，故本委对此不予支持。

四、关于未订立书面劳动合同的二倍工资差额问题。 被申请人主张：申请人2023年9月2日签署的《粤韵德家宴员工入职表》已明确约定劳动合同期限、试用期期限、工作岗位、工作地点和劳动报酬等劳动合同应当具备的核心内容，可以据此确定双方的权利义务关系，且双方均已签字盖章，故应当认定为具有建立劳动关系性质的书面协议，且双方的实际权利义务关系也与该表约定内容一致，故应视为其单位已与申请人签订了书面劳动合同。被申请人提供的《粤韵德家宴员工入职表》载有申请人的个人基本信息、“入职日期”“总经理意见”等信息栏。其中“入职日期”填写为“2023年9月2日”；“总经理意见”栏填写为：“同意录用为广州百足御品酒楼中厨部打荷岗位，基本工资2300元，构成见工资条，劳动合同期限：2023.9.2-2025.2.26

日试用期 2 个月、工作地点广州”，该栏落款签名为“陈溢”，落款日期为“2023.9.6”；该表落款处有申请人姓名字样签名，“填表日期”填写为“2023 年 9 月 6 日”。申请人确认该表中其个人基本信息栏、“入职日期”栏和该表落款处的签名是其本人填写和签署，其余信息栏均非其本人所填写，且在其填写该表时“总经理意见”栏为空白。经查，申请人 2023 年 10 月至 2024 年 2 月的工资依次为：5000 元、5500 元、5500 元、5500 元、6600 元，上述数额均包含每月的“社保补贴”1049 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第三条的规定，订立劳动合同应当遵循公平、平等、协商一致的原则。员工入职表系劳动者向用人单位提供其个人信息的单向文件，不具有信息对等性，无法体现订立劳动合同的公平、平等原则；本案申请人员工入职表中的“总经理意见”栏系被申请人行使对申请人管理权的体现，该栏信息内容并不以双方协商一致为前提，故被申请人主张该表应视为劳动合同过于牵强，本委不予采纳。由于双方劳动合同已约定“社保补贴不是工资”，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，被申请人应当加倍支付申请人 2023 年 10 月 2 日至 2024 年 2 月 25 日期间工资 22056.85 元 $[5000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 30 \text{ 天} + 5500 \text{ 元} + 5500 \text{ 元} + 5500 \text{ 元} + (6600 \text{ 元} + 317.24 \text{ 元}) \div 29 \text{ 天} \times 25 \text{ 天} - 1049 \text{ 元/月} \times 5 \text{ 个月}]$ 。申请人要求被申请人支付其 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 10 月 1 日

未订立书面劳动合同的二倍工资差额，于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十七条、第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三条、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》第六条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 9 月 2 日至 2024 年 3 月 18 日存在劳动关系；

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 2024 年 2 月 9 日至 2 月 11 日法定休假日加班工资差额 317.24 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 2024 年 3 月 1 日至 3 月 23 日工资 4216.6 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 10 月 2 日至 2024 年 2 月 25 日期间未订立书面劳动合同的工资 22056.85 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。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年五月八日

书 记 员 冯秋敏