

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〕3860 号

申请人：钟志鹏，男，汉族，2006 年 8 月 10 日出生，住址：广东省高州市。

委托代理人：梁韵，女，广东毅诉律师事务所律师。

第一被申请人：乡味情（广州）餐饮文化有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路 32 号 202 铺。

法定代表人：余前锋。

第二被申请人：广州市海珠区余群美食店，经营场所：广州市海珠区石榴岗路 32 号 105、106、107、108 铺。

经营者：余群欢。

共同委托代理人：程前，男，广东广和（广州）律师事务所律师。

申请人钟志鹏与第一被申请人乡味情（广州）餐饮文化有限公司、第二被申请人广州市海珠区余群美食店关于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。申请人钟志鹏及其委托代理人梁韵和两被申请人共同委托代理人程前到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 6 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于 2023 年 5 月 10 日至 2023 年 8 月 6 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2023 年 5 月 10 日至 2023 年 8 月 6 日加班工资 15044.83 元；三、第一被申请人支付申请人 2023 年 6 月 11 日至 2023 年 8 月 6 日未签订劳动合同二倍工资差额 17757.48 元；四、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 4000 元；五、第二被申请人对第一被申请人上述债务承担连带责任。

第一被申请人辩称：除坚持第二被申请人答辩意见外，我单位与申请人不存在劳动关系，不应承担任何债权债务问题，请求驳回申请人的仲裁请求。

第二被申请人辩称：我单位与申请人约定每月薪酬为包干 4000 元，包含加班工资。我单位属于餐饮服务行业，上班时间为中午至凌晨，每月休假少，故该工资数额包括基本工资和加班工资，并非仅指基本工资。如申请人认为每月发放的工资少发加班工资部分，我单位同意按照每月 2300 元的标准计算，合计少发 2023 年 7 月加班工资 129.89 元及 2023 年 8 月加班工资 502.3 元。二、我单位与申请人为劳务关系，双方无须签订劳动合同，也不存在违法解除赔偿。申请人入职时为在校生，无法与我单位形成劳动关系，根据法律规定，勤工俭学不应视为

就业，故我单位无需承担二倍工资和解除劳动关系的责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 5 月 10 日通过第二被申请人店长招聘后入职，入职时不清楚具体的用人单位，工作地点为第二被申请人注册地址，后于 2023 年 8 月 6 日离职。两被申请人辩称，申请人于 2023 年 5 月 10 日与第二被申请人建立劳务关系，申请人系在第二被申请人处勤工俭学，双方实为劳务关系，申请人后于 2023 年 8 月 6 日离职。经查，申请人工作期间工资由第二被申请人店长通过微信转账发放，以及他人支付宝账号支付。本委认为，劳动关系系一种存在于劳动者与用人单位之间的以给付劳动力和支付劳动报酬为内容的特殊民事法律关系，当中体现劳动力与资本的结合，强调劳动主体的特定与亲为，具备与劳动过程紧密相连的财产关系和人身隶属性特征。基于此，劳动关系存续期间，用人单位通过对劳动者劳动力使用权的占有和支配，实现对劳动者的管理和控制，并在此基础上，根据劳动者完成的劳动成果依约定支付相应的劳动报酬作为对劳动力的对价。因此，判定用人单位与劳动者系否存在劳动关系，应以双方有无具备用工合意、用工行为，以及系否存在管理与被管理的从属性为认定因素。具体到本案，本委根据查明的证据和事实分析如下：其一，申请人在进入被申请人处工作时已年满 16 周岁，达到《中华人民

《中华人民共和国劳动法》第十五条规定的就业法定年龄，具备与用人单位建立劳动关系的民事权利能力和民事行为能力，符合法律规定的劳动者主体资格。第二被申请人虽主张申请人为其提供劳动时仍属于在校生的身份，但如前所述，法律规定的劳动者就业年龄的下限要求为16周岁，且参照《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第四条之规定，并未将在校学生排除在适用劳动法的范围之外，故申请人在入职时具备的在校生身份不能当然成为阻碍与用人单位建立劳动关系的有效理由。其二，本案查明的事实未能证明双方当事人用工关系中所体现劳动行为及管理性质与一般劳动关系存在明显的本质区别，加之本案未有任何证据证明申请人系以勤工助学为劳动目的；同时，第二被申请人亦无提供证据证明已与申请人就建立劳务关系达成合意或签订协议，故申请人向第二被申请人交付劳动力使用权的行为不属于勤工俭学性质。因此，申请人不存在《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定的勤工俭学情形。其三，申请人自2023年5月10日起已按被申请人的要求履行劳动义务，并在工作过程中接受第二被申请人的管理和约束，且第二被申请人亦存在通过相关账号向申请人支付劳动报酬的情形，由此表明，双方在实质上已具备用工行为和劳动关系项下的权利义务要素，具有建立劳动关系的客观实质要件。综上所述，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，本委认定申请人与第二被申请人

于2023年5月10日至2023年8月6日期间存在劳动关系。庭审中，申请人未明确其入职单位为第一被申请人，即并无证据证明其与第一被申请人建立劳动关系的意思表示，不论此后其系否在第一被申请人处提供劳动，亦不能以此而反推与第一被申请人存在劳动关系的依据，故本委对申请人要求确认与第一被申请人存在劳动关系的主张不予支持。

二、关于连带责任问题。申请人主张两被申请人现注册地址均为广州市海珠区石榴岗32号，且两被申请人员工均出现在同一排班表及微信群中，故二者存在混同用工情形。经查，申请人提供的微信聊天记录显示对方主体为余梦琪，而余梦琪的微信主页载明其为石榴岗执行店长，以及载有“乡味情（广州）餐饮文化有限公司”的字样。两被申请人对该证据真实性予以确认，但主张两被申请人不存在混同用工的情形。本委认为，依查明的证据可知，申请人与余梦琪存在有关沟通的记录，而余梦琪个人微信主页所载明的信息为执行店长，且公司名称为第一被申请人，也即，余梦琪的身份与两被申请人存在关联，并非仅为第二被申请人店长该单一身份。基于此，申请人在职期间接受余梦琪的管理，而余梦琪则兼具两被申请人的管理身份，故其对申请人作出的管理行为理应代表两被申请人，属于履行两被申请人意思表示的具体管理职责。如若两被申请人认为余梦琪的行为与第一被申请人无涉，则应提供相反证据对此加以反驳并对自身主张作出证明，但其并无切实履行该反驳义

务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故缺乏充分证据否认两被申请人存在关联关系的可能。因此，本委根据查明的证据，认为两被申请人对申请人存在混同用工、彼此具有关联关系具有高度可能性，遂两被申请人应对本案裁决的支付义务承担连带责任。

三、关于加班工资问题。申请人主张双方约定每天上班时间为 16 时 30 分至次日 4 时，每月休息 3 天。第二被申请人对此主张，申请人上班时间不固定，分中班和晚班，其中中班时间为 15 时 30 分至次日 2 时 30 分，晚班时间为 16 时 30 分至 3 时 30 分，申请人于 2023 年 5 月和 2023 年 6 月每月休息 2 天，此后每月休息 3 天。经查，第二被申请人提供的考勤记录显示申请人未考勤情况如下：2023 年 5 月 10 天、2023 年 6 月 6 天、2023 年 7 月 6 天、2023 年 8 月 4 天。另查，第二被申请人提供的打卡统计表载明申请人 2023 年 7 月工资为 4229.89 元，实际支付 4100 元；2023 年 8 月加班工资为 502.30 元。申请人对考勤记录真实性予以确认，但对打卡统计表不予认可。本委认为，其一，劳动关系以用人单位对劳动者行使用工管理权作为实现建立劳动关系目的的前提和基础，在劳动关系存续期间，劳动者通过接受及服从用人单位的用工管理及安排而完成让渡劳动力使用权的目的，即获取劳动报酬。基于此，申请人在职期间按第二被申请人的要求提供劳动则系履行工作职责的要求及表

现，其中工时制度的践行则系申请人履行工作义务的外化体现。申请人并无提供任何证据证明其曾对第二被申请人安排的工作时间提出异议，故从其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其二，第二被申请人在与申请人建立劳动关系时，双方已明确约定每月工资数额。由于劳动报酬系劳动付出的对价，故申请人每月领取的工资数额理应系其当月提供劳动的对应量化报酬。因申请人未举证证明曾对每月领取的工资数额向第二被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为第二被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向第二被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其三，申请人工作期间系接受第二被申请人的安排提供劳动，而第二被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为第二被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作

天数相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不符合日常生活经验法则，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。最后，根据第二被申请人在答辩意见中所述内容及其提供的打卡统计表，按照意思自治原则，本委同意及尊重第二被申请人意见。基于上述连带责任的认定，申请人现要求第一被申请人承担该支付责任于法有据。是故，第一被申请人应支付申请人2023年5月10日至2023年8月6日期间加班工资632.19元（4229.89元-4100元+502.30元）。

四、关于二倍工资问题。申请人主张第二被申请人未与其订立书面劳动合同。被申请人辩称申请人系因学校未有课程，以及家里贫困而前往其处勤工俭学，故双方未签订劳动合同。第二被申请人提供打卡统计表拟证明申请人2023年5月至2023年8月期间工资依次为3440元、3886.21元、4229.89元、502.3元。本委认为，申请人于2024年6月14日向本委申请仲裁，因其未提供证据证明该项仲裁请求存在时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的2023年6月14日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委不予支持。鉴于第二被申请人未与申请人订立书面劳动合同，其应承担由此产生的法律后果。基于上述连

带责任的认定，申请人现要求第一被申请人承担该支付责任于法有据。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，第一被申请人应支付申请人2023年6月15日至2023年8月6日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额6804.84元（ $3886.21\text{元} \div 30\text{天} \times 16\text{天} + 4229.89\text{元} + 502.3\text{元}$ ）。

五、关于赔偿金问题。申请人主张第一被申请人管理人员于2023年8月6日以其就餐时间超过30分钟为由解除双方劳动关系。申请人对此提供录音予以证明。两被申请人对此不予确认，辩称申请人系因返校上学而口头提出离职。经查，双方确认申请人离职前月平均工资为4000元。本委认为，申请人虽提供录音拟证明其存在被辞退的事实，但因录音属于视听资料证据形式，无法直观知悉谈话主体的相貌，而谈话主体的声音亦不能被案外人所掌握和了解，故第三人仅凭录音内容未能获悉谈话当事人的具体身份。因此，在两被申请人对该证据不予确认，以及申请人未提供其他证据对此予以补证的情况下，该录音缺乏充分有效的证明力，未能确切证实谈话对方当事人即为被申请人员工。另因第二被申请人未举证证明申请人确实因个人缘故而主动提出离职，故不能将劳动关系解除事由及责任归于申请人。综上，鉴于双方均无法提供有效证据证明各自主张的解除原因，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因第二被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。基于上述连带责任的认定，申请人现要求第一被申

请人承担该支付责任于法有据。据此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 2000 元（4000 元×0.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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、第二十七条，《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第四条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2023 年 5 月 10 日至 2023 年 8 月 6 日期间加班工资 632.19 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2023 年 6 月 15 日至 2023 年 8 月 6 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 6804.84 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 2000 元；

四、第二被申请人应对本案裁决的上述支付义务承担连带责任；

五、驳回申请人其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年八月九日

书 记 员 余育霖