

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〕3390号

申请人：郭志辉，男，汉族，1969年5月27日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州海珠区雷雨餐饮有限公司，住所：广州市海珠区紫龙大街18号110铺。

法定代表人：易志昭。

申请人郭志辉与被申请人广州海珠区雷雨餐饮有限公司关于加班工资、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。申请人郭志辉到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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5月20日向本委申请仲裁，于2024年5月21日、5月23日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年9月1日至2023年10月9日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年

9月1日至2023年9月30日未于一个月内签订劳动合同双倍工资11000元；三、被申请人支付申请人2023年9月2日至2023年9月5日每天超时加班1小时合计4小时超时加班工资189.66元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金5500元；五、被申请人支付申请人2024年1月24日至2024年5月8日病假工资6469.68元；六、被申请人返还申请人2024年3月6日至2024年5月5日就医医药费424.24元；七、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年9月30日一个月工资差额3160元；八、被申请人向申请人出具2023年9月1日至2023年10月9日劳动关系结束的离职证明；九、被申请人向申请人出具2023年10月14日至2024年2月16日劳动关系结束的离职证明。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人曾在案号为穗海劳人仲案字〔2024〕1704号（以下简称“前案”）仲裁案件中，确认其于2023年10月14日入职被申请人并签订劳动合同，申请人要求被申请人支付加班费、工资、恢复双方于2023年10月14日签订的劳动合同关系等。本委于2024年4月17日作出裁决，认为双方劳动合同关系应当于2024年2月16日正式解除，故驳回申请人要求恢复双方于2023年10月14日签订的劳动合同关系的请求，同时

亦驳回申请人要求 2024 年 1 月 24 日及之后工资的请求。对于前案，申请人已向海珠区基层人民法院起诉，案件正在审理中。

一、关于确认劳动关系、工资差额、加班工资、双倍工资、赔偿金、10 月 9 日离职的离职证明问题。申请人主张双方约定其于 2023 年 9 月 1 日到被申请人处兼职从事后厨工作，之后被申请人通知 9 月 1 日休息 1 天，9 月 2 日开始工作，每两周结算一次工资。申请人又表示其此后了解到其实际每天工作时间已超过 4 小时，应属于全日制用工，故要求被申请人支付其 2023 年 9 月工资差额、加班工资、双倍工资、赔偿金和要求被申请人向其出具 10 月 9 日离职的离职证明。申请人在庭审陈述及申请书所列的事实和理由中称 2023 年 9 月 2 日至 9 月 5 日被申请人按照每天 100 元的标准结算报酬；其 2023 年 9 月 6 日开始转兼职，每小时 20 元，2023 年 9 月 6 日至 9 月 27 日每日工作时间存在 3 小时、4 小时、6 小时不等（9 月 7 日、8 日、12 日休息），2023 年 9 月 28 日开始请假至 2023 年 10 月 9 日；被申请人按照 100 元/天的标准已支付 2023 年 9 月 2 日至 5 日工资 400 元，按照 20 元/小时的标准，已结清 2023 年 9 月 6 日至 9 月 27 日工资，被申请人 2023 年 10 月 9 日结清其工资并表示生意一般，不需要兼职，告知其不必返岗，但其认为根据工作时长其已非兼职，被申请人应按照 5500 元/月支付其工资差额和赔偿金等。申请人向本委提供银行和微信转账记录显示 2023 年 9 月 6 日、9 月 17 日、9 月 24 日、10 月 2 日、10 月 9 日“郭

某”分别向申请人转账 400 元、220 元、520 元、840 元、360 元，以上合计 2340 元。申请人表示“郭某”系被申请人原法定代表人。经查，国家企业信用信息公示系统显示，2024 年 6 月 21 日，被申请人法定代表人由郭某变更为易志昭。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的当事人，对此法律关系负有首要的举证责任。根据申请人提供的银行和微信转账记录，申请人的劳动报酬被申请人系在一周或者十天左右支付一次，不符合全日制劳动关系中劳动者正常提供劳动，用人单位按月支付劳动报酬的用工形式。又，按照申请人自述其在通过试工后双方达成兼联合意，按天或按小时计算劳动报酬，用工时长亦有长有短，双方实际履行的用工模式也不符合全日制用工形式。再，申请人未提供证据证明双方曾对工作时间进行约定，亦未有证据证明其实际工作时长，应承担举证不能的不利后果，加之，被申请人未对申请人的用工模式进行抗辩，故本委确认双方存在非全日制劳动关系。最后，因被申请人未提供证据对申请人主张的到被申请人处的开始时间及结束时间予以反驳，故本委采纳申请人主张的入职时间和离职时间。综上，本委确认申请人与被申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 10 月 9 日期间存在非全日制劳动关系，据此，申请人要求被申请人支付 2023 年 9 月工资差额、加班工资、双倍工资、10 月 9 日离职的赔偿金及向其开具离职证明的请求，本委均不予支持。

二、关于病假工资、返还医药费问题。申请人主张其 2023

年9月1日第一次入职被申请人，2023年10月9日离职后，于2024年10月14日再次入职被申请人，其2024年1月24日至2024年5月8日有向被申请人提交病假单，被申请人应支付其该期间病假工资，且因被申请人未缴纳社保，导致2024年3月6日至2024年5月5日产生的医药费的90%即424.24元无法报销，被申请人亦应返还该医药费。申请人向本委提供的微信聊天记录显示2024年1月24日、1月31日“郭某袁记云饺”告知申请人，因申请人同样的病假单，其单位不认可，不予批准病假，2024年2月18日告知申请人1月份工资计算明细和工资数额并表示1月24日至2月16日在职期间存在争议等法院判了再执行发放。经查，前案中，申请人已休了7天病假的情况下，自2024年1月24日及之后继续以同一病由每7天请一次病假，被申请人对申请人的病假申请未予批准；鉴于申请人并无充分有效的证据证明其在该期间不能从事原岗位工作或者达到必须停止工作接受治疗的严重程度，故结合申请人已休病假天数等情况，被申请人不予批准申请人继续休病假，并未超出行使用工管理权的合理范畴。申请人在被申请人未批准休假的情况下未再回岗上班，未为被申请人提供劳动，本委认定被申请人无需计发申请人2024年1月24日至月底的工资待遇。本委认为，前案中，本委已认定双方劳动关系于2024年2月16日正式解除，因现有证据无法证明前案中认定的劳动关系解除时间依据和理由被推翻，因此，申请人要求被申请人支付2024

年2月16日至2024年5月8日期间病假工资及返还2024年3月6日至2024年5月5日就医产生的医药费的请求，无事实依据，本委不予支持。又，2024年1月24日至2月16日期间，申请人仍以上述案件同样的理由申请病假，未有证据显示被申请人已同意，申请人在未有其他证据证明其在该期间不能从事原岗位工作或者达到必须停止工作接受治疗的严重程度，对申请人要求被申请人支付2024年1月24日至2月16日期间病假工资，本委则不予支持。

三、关于离职证明问题。申请人主张被申请人于2024年1月16日向其出具离职通知，要求其一个月内办理离职手续，但未向其出具离职证明。本委认为，如上所述，双方劳动关系已于2024年2月16日解除，被申请人未举证证明已向申请人出具解除劳动关系的证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、第六十八条、第六十九条、第七十一条、第七十二条，《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》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 10 月 9 日期间存在非全日制劳动关系；

二、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》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年七月十一日

书 记 员 易恬宇