

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〕5892 号

申请人：杨某某，男，汉族，1997 年 4 月 6 日出生，住址：广东省连州市。

被申请人：北京某某服务有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区新港东路 1066 号三层 C10 商铺自编 3-A08 号。

负责人：姚某某。

申请人杨某某与被申请人北京某某服务有限公司广州分公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨某某到庭参加庭审。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 10 月 10 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认被申请人与申请人于 2023 年 12 月 27 日至 2024 年 9 月 24 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 27 日至 2024 年 3 月 23 日未签订书面劳动合同二倍工

资差额 8700 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 10 日至 2024 年 2 月 12 日法定节假日加班工资 1350 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 13 日至 2024 年 2 月 17 日休息日加班工资 1500 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 9 月 15 日至 2024 年 9 月 17 日法定节假日加班工资 1350 元；六、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 4500 元。

被申请人未提交答辩意见。

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 12 月 27 日入职被申请人处从事安防工作，在职期间月工资通过被申请人公账转账发放，其后于 2024 年 9 月 26 日离职。申请人对此提供银行流水及收入纳税明细等证据予以证明。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，鉴于被申请人未提供证据对本案查明的上述材料予以反驳，故无法证明以上证据真实性存疑。据此，本委对申请人提供的银行流水及收入纳税明细等证据予以采纳，据此认定双方存在劳动关系的事实。另因被申请人未提供证据对申请人主张的入职时间和离职日期予以反驳，遂本委采信申请人之主张，确认申请人与被申请人于 2023 年 12 月 27 日至 2024 年 9 月 24 日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间每天工作 12 小时，且存在休息日和法定休假日加班情形，故要求被申请

人支付其工作期间加班工资。申请人对此提供打卡记录照片、岗位水印照片、微信聊天记录等证据予以证明。另查，申请人提供的《劳动合同》约定合同期限起始日期为2024年3月23日，第四条约定“乙方收到工资后如有异议，应当于7日内向甲方提出书面异议申请，逾期未提出书面异议申请的，视为认可上月工资所得符合乙方的实际劳动履行情况”。庭审中，申请人主张其曾通过电话就加班工资问题向被申请人提出异议。本委认为，申请人虽主张其曾就在职期间加班工资事宜向被申请人提出异议，但本案查明的证据未能对其该项主张充分予以证明，不足以证明其确实就本案主张的加班工资问题向被申请人行使异议权。另，根据申请人提供的《劳动合同》可知，双方已约定申请人如对工资数额有异议，需在指定期限内提出书面异议申请，即双方对异议的期限及异议方式均已作出明确约定。由于该约定并不违反法律禁止性或强制性规定，故该劳动合同关于工资异议的约定应属有效，对双方具有法律约束力，申请人应遵守劳动合同约定并依约定履行自身义务。由于申请人在本案中并无举证证明其已按照劳动合同约定的方式，在指定期限内提出书面异议，故其按月领取劳动报酬且按要求正常履行劳动义务的行为，应视为系对每月领取劳动报酬数额的确认及接受，否则明显有违劳动合同约定，亦系对约定义务的违背，与契约自由精神相悖。因此，申请人未按约定及时行使异议权的行为，应视为系对每月工资数额的认可，以及对自身依法享

有的权利之自由处分。如若在双方已对工资数额异议方式存在约定，且申请人并无依约定行使该权利的情况下，支持申请人后再行主张加班工资的行为，与公平合理原则相冲突。综上，本委认为申请人以上仲裁请求缺乏依据，对此不予支持。

三、关于二倍工资问题。申请人主张其入职时并无签订劳动合同，于2024年3月23日方订立书面劳动合同。经查，被申请人提供《工作合同》载明期限为2023年12月27日至2024年3月26日，落款处甲方未盖公章或载有相关人员签名字样。申请人对该证据不予确认。另查，申请人主张其于2024年1月至2024年3月期间工资依次为4345元、5255元、4345元。本委认为，被申请人提供的《工作合同》未盖有单位公章或载有相关人员签名确认，故该合同并未成立及生效，无法证明被申请人已切实履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2024年1月27日至2024年3月22日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额9039.35元（ $4345 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} + 5255 \text{ 元} + 4345 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 22 \text{ 天}$ ）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未支付工资、未足额支付加班工资及未缴纳社会保险费为由提出离职。申请人对此提供《被迫解除劳动关系通知书》、微信聊天记录及

个人参保证明等证据予以证明。被申请人提供《调动通知书》、调动公告及公示照片、短信拟证明申请人严重违反劳动纪律及旷工。申请人对此不予认可。经查，申请人以 4500 元作为主张经济补偿的基数。本委认为，被申请人虽提供《调动通知书》等证据拟证明申请人严重违反劳动纪律及旷工，但本案证据未能证明被申请人以此为由解除与申请人劳动关系的事实。鉴于劳动关系解除权属于形成权，该权利的实现系以当事人向对方作出明确意思表示为前提。因此，被申请人在未举证证明已向申请人作出解除劳动关系意思表示的情况下，其提供的证据不能成为证明双方劳动关系解除理由的有效依据。由于申请人提供的证据已证明其向被申请人送达解除劳动关系的通知，且被申请人未能举证证明已依法为申请人缴纳社会保险费，故本委认为申请人主张的解除理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。综上，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，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 4500 元（4500 元×1 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、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于 2023 年 12 月 27 日至 2024

年9月24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2024年1月27日至2024年3月22日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额8700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4500元；

四、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 郑泽民

二〇二四年十二月六日

书 记 员 余育霖