

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〔2025〕269-281号

申请人：刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、郑某志、王某起、陈某生、万某文、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪。（申请人身份信息详见附表1. 申请人公民身份信息表）

集体代表人：刘某南、陈某孟、覃某海。

被申请人：广州市海珠区某美食店，经营场所：广州市海珠区。

经营者：梁某杰，男，汉族，住址：广州市海珠区。

委托代理人：张家齐，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：苏泳怡，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

申请人刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、郑某志、王某起、陈某生、万某文、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪与被申请人广州市海珠区某美食店关于确认劳动关系、双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。申请人郑某文、冯某、郑某志、王某起、谢某超、徐某捷、沈某及其集体代表人刘某南、陈某孟、覃某海和被申请人的委托代理人苏泳怡到庭参加诉讼。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 11 月 12 日向本委申请仲裁，仲裁请求详见附表 2. 申请人仲裁请求明细表。

被申请人辩称：一、我单位与刘某南于 2023 年 4 月 18 日建立承包关系，就其个人承包厨房业务事宜达成一致，并由刘某南拟定《厨房承包合同》，明确约定由刘某南组建厨师团队负责品汤居海鲜酒家厨房的生产经营管理工作，厨房的员工全部由刘某南指派并管理，我单位向刘某南每月支付承包费共 135000 元，并于 2023 年 4 月 11 日先期向刘某南给付合同定金 2 万元，刘某南确收定金后自行聘用组建 18 人的厨师团队，于 2023 年 4 月 18 日进场开展厨房承包事务，此后我单位每月按时足额向刘某南支付承包款，虽双方并未签订书面《厨房承包合同》，但均已实际履行该合同主要义务，根据《中华人民共和国民法典》第四百九十条的规定，“当事人一方履行主要义务，对方接受时，该合同成立”，故《厨房承包合同》应已成立；餐饮业中，将厨房业务发包给“大厨”个人承包，再由“大厨”自行招用其他工作人员已属行业惯例，且《厨房承包合同》由刘某南拟定，其从未提出过与我单位订立劳动合同，可见，双方真实的意思表示系建立承包关系，而非劳动关系；二、刘某南承包期间，厨房工作人员全部由刘某南指派，我单位每月向刘某南支付固定承包费 135000 元，再由刘某南根据实际情况自行发放给其他员工，刘某南对其指派的员工自行安排工作内容、休息休假等事宜，享有完全人事

自主权、生产管理权、报酬分配权，本案其他申请人均由刘某南指派，接受刘某南的指挥和管理，由刘某南计付劳动报酬，在主要用工事务上不受我单位管理和支配，并明确知悉厨房事务由刘某南个人承包，期间从未提出与我单位签订劳动合同，我单位对刘某南聘用人员的身份、岗位、薪资、联系方式、上班时间及休假安排一概不知，并多次向刘某南反映厨房工作人员数量不足18人无法满足正常运作需要以及下班过早导致客人无法加菜等情况，刘某南并未对此作出调整，亦未接受我单位指令，因此我单位与刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超、何某聪在2023年4月18日至2024年6月30日期间并未形成管理与被管理的劳动关系；三、退一步讲，即便我单位与刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超、何某聪劳动关系成立，申请人于2024年11月12日申请仲裁，2023年11月12日前未签订书面劳动合同的二倍工资也已超过一年仲裁时效，不应予以支持；四、虽然我单位与刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、林某、徐某捷、沈某、何某聪于2024年7月1日签订了劳动合同，但我单位与上述申请人并无建立劳动关系的意思表示，从劳动合同约定内容看，我单位仅作为用工单位，而非用人单位，上述申请人的岗位职务、薪酬、合同期限等主要条款均由刘某南自行分配填写，并未适用我单位规章制度，从劳动合同履行过程看，上述申请人仍由刘某南进行安排工作、考勤休假、报酬分配等管理，我单位自始至终无刘某南以外其他申请人的联系

方式，始终未享有用工管理权，故我单位与上述申请人并无建立劳动关系；五、申请人刘某南、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、林某、徐某捷、沈某、何某聪要求我单位支付违法解除劳动合同的赔偿金没有事实及法律依据，我单位与上述申请人不存在劳动关系，故该项请求缺乏前提条件，我单位亦未做出任何解除劳动合同的意思表示；六、我单位与某人力资源综合服务（广州）有限公司签订《人力资源服务合同》，约定某人力资源综合服务（广州）有限公司为我单位提供餐厅服务类人员代管服务，我单位支付相应服务费，后某人力资源综合服务（广州）有限公司分别于2024年7月28日、8月12日、9月26日派遣郑某志、万某文、陈某生为我单位提供劳务，郑某志、万某文、陈某生三人均与某人力资源综合服务（广州）有限公司签订了《劳务协议》，应当知悉我单位仅作为用工单位，而非用人单位，此三人非我单位直接招用，亦未直接接受我单位用工管理，相应劳务安排、薪资发放、岗位调配等用工事宜均由某人力资源综合服务（广州）有限公司一手操办，与我单位不存在劳动关系，此三人关于确认劳动关系及未签劳动合同双倍工资的仲裁请求应予全部驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认：除郑某志、陈某生、万某文外，其余申请人均系2024年7月1日与被申请人签订劳动合同。申请人主张：刘某南2023年4月18日入职被

申请人，2023年4、5月时刘某南向被申请人经营者梁某杰发送《厨房承包合同》，梁某杰没有签署，后刘某南口头提出要签订劳动合同，梁某杰说劳动合同只是一个形式，没有必要签署；冯某、郑某志、郑某文等人在2023年4月18日至2024年7月期间均系陆续通过刘某南的招募到被申请人处工作，实行月休4天排班制，排休是被申请人经营者授权刘某南安排，通过指纹、人脸识别打卡考勤，日常工作由刘某南安排，申请人的工资标准均是与刘某南协商约定后，再由刘某南告知被申请人经营者，2024年7月前每月工资由梁某杰转账给刘某男，再由刘某南转发给其他申请人，从2024年7月的工资开始，由被申请人经营者通过银行转账向每位申请人发放工资；2024年10月26日，被申请人告知刘某南要换人，让刘某南转告厨房其他员工2024年11月10日离开并承诺工资结算至2024年11月10日；申请人请求确认劳动关系的目的是补缴社保和主张未签订劳动合同的二倍工资。被申请人主张：其他申请人均系刘某南自行招聘，由刘某南安排和管理；刘某南发送的《厨房承包合同》约定每天工作9小时（含午餐半小时），每月有4天带薪例假，申请人的上班时间和调休均由刘某南安排，其单位没有要求申请人进行打卡考勤且对申请人的上班时间安排不知情；2024年7月前每月承包款135000元直接发放给刘某南，2024年7月工资开始由被申请人发放给申请人；因厨房员工均系刘某南招聘，工作效率低、频繁遭投诉，故其单位向刘某南建议撤换部分员工或加强管理，

不代表与申请人解除劳动合同。申请人提供了打卡记录,刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪的《劳动合同》,银行流水、《收据》等证据拟证明其上述主张。其中,打卡记录显示刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超 2024 年 1 月、6 月、9 月、10 月有打卡记录,王某起 2024 年 1 月、9 月、10 月有打卡记录,郑某志、万某文 2024 年 9 月、10 月有打卡记录,徐某捷、沈某、何某聪 2024 年 6 月、9 月、10 月有打卡记录,陈某生 2024 年 10 月、11 月有打卡记录;刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪的《劳动合同》显示期限均为 2024 年 7 月 1 日至 2025 年 7 月 1 日,载明刘某男月工资标准为 24000 元、陈某孟月工资标准为 8000 元、覃某海月工资标准为 8000 元、郑某文月工资标准为 6500 元、冯某月工资标准为 5800 元、王某起月工资标准为 8000 元、谢某超月工资标准为 7500 元、徐某捷月工资标准为 5000 元、沈某月工资标准为 6000 元、何某聪月工资为 5500 元;郑某志的银行流水和《收据》显示其 2024 年 8 月 18 日、9 月 18 日、10 月 18 日依次收到梁某杰转账的 774 元、5940 元、5957 元,2024 年 11 月 10 日收到被申请人支付的 2024 年 10 月至 11 月 10 日工资共计 8101 元;万某文的银行流水和《收据》显示其 2024 年 9 月 18 日收到梁某杰转账 3712 元、10 月 18 日收到梁某杰转账 3585 元、10 月 18 日收到某人力资源综合服务(广州)有限公司转账 2300 元、10 月 19

日收到梁某杰转账 1000 元、10 月 21 日收到梁某杰转账 645 元，2024 年 11 月 10 日收到被申请人支付的 2024 年 10 月至 11 月 10 日工资共计 9443 元；陈某生的银行流水和《收据》显示其 2024 年 10 月 19 日收到梁某杰转账 867 元，2024 年 11 月 10 日收到被申请人支付的 2024 年 10 月至 11 月 10 日工资共计 6898 元。被申请人对打卡记录的真实性不确认，对上述其他证据的真实性均确认。被申请人提供了刘某男 2023 年 5 月 20 日通过微信向梁某杰发送的《厨房承包合同》、2023 年 6 月 14 日至 2024 年 7 月 16 日期间的《付款申请书》《人力资源服务合同》、郑某志、万某文、陈某生三人的《劳务协议》《催告通知书》等证据拟证明其单位上述主张。其中，《厨房承包合同》显示该合同乙方为刘某男，载“甲乙双方经友好协商，就乙方承包经营甲方位于广东省广州市海珠区*路*号*楼 205《某海鲜酒家》中厨房事务的相关事宜达成一致，并共同签署本合同，供双方遵照执行。一、承包经营的主要内容（一）承包方式 乙方组织厨师团队负责甲方中式厨房的生产经营管理工作，在厨房工作的员工全部由乙方指派。甲方按月向乙方支付承包经营报酬……月承包工资总额为税后工资为人民币 135000 元，乙方厨师团队各人员的基本工资由乙方在月基本工资总额内确定。工资于每月 15 日前甲方向乙方发放全体厨房人员上月工资，再由乙方承包人根据实际情况自行发放给厨房全体员工。……在不影响厨房生产运营的情况下，人员流动空缺有 7 天时间作为缓冲候补，如若人员流动空缺超过

7 天后，没有及时补上人员，从第 8 天开始计算按照每人每个月税后平均工资 7500 元/人，扣取空缺人员天数的工资，直至找到人补充空缺位置为止……（二）乙方的权利义务 1. 对属其派驻范围内的员工有完全的人事自主权，如招聘、晋升、解聘等。在保证酒店正常运作的情况下，自行安排人员休息、休假、销假等事宜”等信息；2023 年 8 月 16 日至 2024 年 2 月 16 日期间的《付款申请书》“付款原因”栏均载有“中厨房团队承包工资款”等信息；《人力资源服务合同》显示甲、乙双方分别为被申请人和某人力资源综合服务（广州）有限公司，双方约定乙方为甲方提供餐厅服务类人员代管服务，服务期自 2024 年 6 月 1 日至 2026 年 6 月 1 日，甲、乙方落款处分别加盖印有被申请人名称和某人力资源综合服务（广州）有限公司名称字样的印章，日期为 2024 年 6 月 1 日；郑某志、万某文、陈某生三人的《劳务协议》显示甲、乙方分别为某人力资源综合服务（广州）有限公司和郑某志、万某文、陈某生，甲、乙方落款处分别加盖印有某人力资源综合服务（广州）有限公司名称字样的印章和郑某志、万某文、陈某生姓名字样签名，郑某志的委托服务期间自 2024 年 7 月 28 日至 2025 年 1 月 27 日，万某文的委托服务期间自 2024 年 8 月 12 日至 2025 年 2 月 11 日，陈某生的委托服务期间自 2024 年 9 月 26 日至 2025 年 9 月 26 日；《催告通知书》要求刘某男团队继续履行承包约定。申请人对上述《厨房承包合同》的真实性不确认，表示该文件是刘某男发给梁某杰的模板，但双方并未实际签署；

不清楚《人力资源服务合同》的真实性；对上述其他证据的真实性均予确认；刘某男确认收到《催告通知书》。经查，刘某男和梁某杰的微信聊天记录显示，2023年4月11日，刘某男向梁某杰发消息：“现在我这边给你过目一下我们的人员配置 总厨 1 人 炒锅 3 人 打荷 4 人 砧板 3 人 水台 1 人 上什 2 人 油鸡 2 人 刺身 1 人 插班 1 人 中厨部总共 18 人 税后 每月总工资 135000 元（每人平均工资 7500 元） 您那边看看有没有什么问题？如果没有其他问题了，我这边收了定金，合同一签！跟着就着手准备好人手入场，开展工作了”，梁某杰随后回复了“OK”和握手的微信表情，刘某男接着发消息：“梁生！如果没有问题了，你那边就安排下定金，跟着拟一份合同大家签好就 ok 开展了”，梁某杰回复：“好 订金几”，刘某男回复：“通常行价都是收总金额的百分之三十 我这边就收 2 万就好了！跟着定金分三个月扣回”，梁某杰随后向刘某男转账 20000 元，刘某男回复：“收到梁生支付中厨房入场定金 20000 元整！合作愉快！我晚点拟好合同书发给你看看 我这边就着手稳人了”……“梁生！今天一直在联络人员，准备入场，现在所有人员也已经到位！就等待后面的安排工作！还有宿舍问题有没有安排好呢？菜牌那块我明天做好就马上安排好发给你！”；2023年4月17日，刘某男向梁某杰发消息：“梁生！今天晚上我们厨房的所有人员已经全部到位，明天早上十点我们就全部进场，你那边要不要过来清点一下人数呢？”，梁某杰回复：“英姐记录即可”；2023

年5月16日，刘某男向梁某杰发消息：“我们入场英姐是过来点过人数的”；2023年5月18日，梁某杰向刘某男发消息：“君啊，问你依家安排啲厨房几点钟落班噶啦，如果九点钟落班咧就太早啦”，刘某男回复：“早上九点上班，中午两点下班！下午四点半回来吃饭，五点开工到九点啊”；2023年5月20日，刘某男向梁某杰发送名为《厨房承包合同（3）5.20》的文件，并附消息：“梁生！我现在按照你之前定的意思，把人员架构，和保证上班人数，和每天上班时间全部细致打在合同上了，你详细看一下吧！你确定没有什么问题就把合同签了，以后我们就按合同办事就可以了！合作愉快！”2024年6月30日，刘某男向梁某杰发消息：“还有我们的工资填写是怎么安排？我现在是想按照全部入职制，工资由7月份开始全部按劳动合同上填写的个人税后到手工资，由你发放工资！我不再作代发工资人！（六月份的中厨房团队工资还是归由我自由发放给他们）”；2024年10月26日，梁某杰向刘某男发消息：“...你嘅班人真系好难管啊...你睇下睇下安排啲人准备搵个时间解约退场”...“撤吧，11月10号也可以提早，走之前希望不要有其他问题，好来好散”，刘某男回复“收到”；刘某男和冯某的微信聊天记录显示，2023年6月19日，刘某男向冯某发送“某海鲜酒家（广东省广州市海珠区*路*号*楼205）”的位置信息，并附消息“我上班的店名位置 来到给我电话”；刘某男和郑某志的微信聊天记录显示，2023年7月25日，刘某男通过郑某志的朋友验证请求后，郑某

志向刘某男发消息：“你好师傅 你那边招尾锅是吗”，刘某男回复：“是的 做多久了”，郑某志回复：“我上锅一年多 基本功也扎实”，刘某男回复：“可以过来试试”，随即向郑某志发送“某. 海鲜酒家（东晓南店）”的位置信息。本委认为，其一，从刘某男和梁某杰的微信聊天记录可以看出，双方在2023年4月11日曾就刘某男承包经营被申请人店铺的中式厨房事宜达成合意，约定由刘某男组织招募厨房团队，被申请人按照7500元/人共计18人的标准(总计135000元)按月向刘某男支付承包费，被申请人就此向刘某男先期支付了20000元定金。2023年4月17日，刘某男按约定安排人员进场并让被申请人清点人数。2023年5月20日，刘某男向梁某杰发送《厨房承包合同》，该合同刘某男就承包团队的人员架构、人数（明确总共18人，人数不足时应在规定时间内补齐员额，逾期未补齐员额的，按照7500元/人扣减月承包费）、上班时间等进行约定，并明确刘某男组织厨师团队负责中式厨房的生产经营管理工作，厨房员工全部由刘某男指派，基本工资由刘某男确定，刘某男对其指派的员工有包括招聘、晋升、解聘在内的完全人事自主权，并在保证正常运营的情况下自行安排人员休息、休假、销假等事宜。从申请人自述和本案证据可以看出，本案其他申请人系经刘某男招募进入被申请人店铺工作，刘某男虽按照7500元/人共计18人的标准向被申请人按月收取承包费，但并非按照7500元/人的标准向其他申请人转发月工资，而是由其与本案其他申请人自行商定工资标准，

直至2024年6月30日刘某男仍自认“六月份的中厨房团队工资还是归由我自由发放给他们”。上述情形表明，刘某男2023年5月20日向梁某杰发送的《厨房承包合同》虽未实际签署，但并不影响双方已就承包厨房事宜达成合意并实际履行的事实。本案无证据表明刘某男系以建立劳动关系为目的进入被申请人处工作或其与被申请人在2024年7月1日前曾就建立劳动关系达成合意，亦无证据表明刘某男接受被申请人的规章制度约束和劳动管理，加之刘某男可以自由分配承包费、自主决定其招用人员的报酬，从而使自身获得远高于人均报酬标准的承包收入，此与劳动关系中劳动者仅以自身劳动力换取对价报酬的基本特征并不相符，故刘某男要求确认其与被申请人自2023年4月18日至2024年6月30日期间存在劳动关系缺乏事实依据，本委对此不予支持。其二，申请人自述及本案证据表明，陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超、沈某、何某聪等7名申请人系经承包人刘某男招募入场被申请人店铺工作，日常工作和排休事宜均由刘某男安排，工资标准系与刘某男商定，2024年7月前的工资亦由刘某男发放。由此可见，该7名申请人在2024年7月1日前系接受刘某男的管理，并由刘某男支付该7人与刘某男商定的劳动报酬，而本委前述已认定刘某男与被申请人在2024年7月1日前不存在劳动关系，故刘某男对上述7名申请人进行管理并计发劳动报酬的行为非代表被申请人履行职务行为。申请人虽提供了陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超2024年1月和6月

及沈某、何某聪 2024 年 6 月的打卡记录，但本案无其他证据可与该打卡记录相互印证，且申请人王某起虽主张其 2024 年 7 月 1 日入职被申请人，但打卡记录显示其 2024 年 1 月已有打卡数据，可见该打卡记录的客观真实性亦存在疑点。加之本案亦无证据表明上述 7 名申请人在 2024 年 7 月 1 日前曾就建立劳动关系与被申请人达成合意，故上述 7 名与被申请人不存在劳动法意义上的管理与被管理的关系，该 7 名申请人请求确认其与被申请人在 2024 年 7 月 1 日前存在劳动关系缺乏事实依据，本委对此不予支持。**其三**，郑某志、陈某生、万某文 3 名申请人均与，某人力资源综合服务（广州）有限公司签订了服务期间分别为 2024 年 7 月 28 日至 2025 年 1 月 27 日、2024 年 9 月 26 日至 2025 年 9 月 26 日、2024 年 8 月 12 日至 2025 年 2 月 11 日的《劳务协议》，表明该 3 名申请人系基于与某人力资源综合服务（广州）有限公司签订的协议被安排至被申请人处工作，该 3 名申请人与被申请人不存在建立劳动关系的合意，故郑某志要求确认其与被申请人 2024 年 7 月 28 日至 2024 年 11 月 10 日存在劳动关系、陈某生要求确认其与被申请人 2024 年 9 月 26 日至 2024 年 11 月 10 日存在劳动关系、万某文要求确认其与被申请人 2024 年 8 月 12 日至 2024 年 11 月 10 日存在劳动关系缺乏事实依据，本委对此不予支持。本案无充分、有效证据证明陈某生 2024 年 9 月 25 日在被申请人处工作，故陈某生要求确认其与被申请人 2024 年 9 月 25 日存在劳动关系本委亦不予支持。**其四**，刘某男、陈某

孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪等10人2024年7月1日与被申请人签订期限自当日起至2025年7月1日的劳动合同，达成建立劳动关系的合意，并由被申请人支付工资，上述申请人经被申请人提出后于2024年11月10日离开。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条的规定，本委确认刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪10名申请人自2024年7月1日起至2024年11月10日止存在劳动关系。

二、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。如前所述，郑某志、陈某生、万某文3名申请人要求确认其与被申请人存在劳动关系，本委不予支持，故上述3名申请人要求被申请人支付其未订立书面劳动合同的二倍工资差额，无事实和法律依据，本委亦不予支持。刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超、何某聪等7名申请人自2024年7月1日起方与被申请人建立劳动关系，故上述7名申请人要求被申请人支付其2024年6月30日及之前未订立书面劳动合同的二倍工资差额无事实和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于违法解除劳动合同的赔偿金问题。前述已查明，被申请人经营者梁某杰2024年10月26日要求刘某男等人于11月10号撤离店铺解约退场，刘某男回复“收到”，本案无证据表明刘某男等10名与被申请人签订劳动合同的申请人对撤场表示异议，双方亦已结清工资，从双方沟通情况和实际行为可以认

定，双方系由被申请人提出后协商一致解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付刘某男等 10 名申请人解除劳动合同的经济补偿。因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿性质，为减少当事人诉累，本委一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付刘某男解除劳动合同的经济补偿 12000 元（24000 元/月 × 0.5 个月），支付陈某孟解除劳动合同的经济补偿 4000 元（8000 元/月 × 0.5 个月），支付覃某海解除劳动合同的经济补偿 4000 元（8000 元/月 × 0.5 个月），支付郑某文解除劳动合同的经济补偿 3250 元（6500 元/月 × 0.5 个月），支付冯某解除劳动合同的经济补偿 2900 元（5800 元/月 × 0.5 个月），支付王某起解除劳动合同的经济补偿 4000 元（8000 元/月 × 0.5 个月），支付谢某超解除劳动合同的经济补偿 3750 元（7500 元/月 × 0.5 个月），支付徐某捷解除劳动合同的经济补偿 2500 元（5000 元/月 × 0.5 个月），支付沈某解除劳动合同的经济补偿 3000 元（6000 元/月 × 0.5 个月），支付何某聪解除劳动合同的经济补偿 2750 元（5500 元/月 × 0.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十六条，《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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《劳动和社会保

障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条的规定，本委裁决如下：

一、确认刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪与被申请人均自2024年7月1日起至2024年11月10日止存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付刘某男解除劳动合同的经济补偿12000元，支付陈某孟解除劳动合同的经济补偿4000元，支付覃某海解除劳动合同的经济补偿4000元，支付郑某文解除劳动合同的经济补偿3250元，支付冯某解除劳动合同的经济补偿2900元，支付王某起解除劳动合同的经济补偿4000元，支付谢某超解除劳动合同的经济补偿3750元，支付徐某捷解除劳动合同的经济补偿2500元，支付沈某解除劳动合同的经济补偿3000元，支付何某聪解除劳动合同的经济补偿2750元；

三、驳回刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、谢某超、何某聪的其他仲裁请求；

四、驳回郑某志、陈某生、万某文的全部裁请求。

郑某志、陈某生、万某文的裁决结果为终局裁决，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。

刘某男、陈某孟、覃某海、郑某文、冯某、王某起、谢某超、徐某捷、沈某、何某聪的裁决结果为非终局裁决。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。

附表：1. 申请人公民身份信息表

2. 申请人仲裁请求明细表

(本页无正文)

首席仲裁员 马煜逵

仲 裁 员 曾艺斐

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年一月十三日

书 记 员 张秀玲

附表 1. 申请人公民身份信息表

序号	案号	申请人	公民身份信息（性别，民族，住址）
1	269	刘某男	男，汉族，住址：广西博白县旺茂镇。
2	270	陈某孟	男，汉族，住址：广东省怀集县诗洞镇。
3	271	覃某海	男，汉族，住址：广西博白县旺茂镇。
4	272	郑某文	男，汉族，住址：广西博白县博白镇。
5	273	冯某	男，汉族，住址：广西博白县凤山镇。
6	274	郑某志	男，汉族，住址：广西钦州市钦北区。
7	275	王某起	男，汉族，住址：广东省化州市林尘镇。
8	276	陈某生	男，汉族，住址：广东省化州市播扬镇。
9	277	万某文	男，汉族，住址：广东省五华县河东镇。
10	278	谢某超	男，汉族，住址：广西陆川县清湖镇。
11	279	徐某捷	男，汉族，住址：广西桂平市石咀镇。
12	280	沈某	男，汉族，住址：四川省大竹县。
13	281	何某聪	男，汉族，住址：广东省廉江市安铺镇。

附表 2. 申请人仲裁请求明细表

序号	案号	姓名	请求事项			
			确认劳动关系期间	未签订劳动合同二倍工资差额		违法解除劳动合同赔偿金 (元)
				期间	金额 (元)	
1	269	刘某男	2023 年 4 月 18 日至 2024 年 11 月 10 日	2023 年 4 月 18 日至 2024 年 6 月 30 日	264000	96000
2	270	陈某孟			88000	32000
3	271	覃某海			88000	32000
4	272	郑某文			71500	26000
5	273	冯某	2023 年 6 月 21 日至 2024 年 11 月 10 日	2023 年 6 月 21 日至 2024 年 6 月 30 日	63800	23200
6	274	郑某志	2024 年 7 月 28 日至 2024 年 11 月 10 日	2024 年 7 月 28 日至 2024 年 11 月 10 日	27000	——
7	275	王某起	2024 年 7 月 1 日至 2024 年 11 月 10 日	——	——	32000
8	276	陈某生	2024 年 9 月 25 日至 2024 年 11 月 10 日	2024 年 9 月 25 日至 2024 年 11 月 10 日	7765	——
9	277	万某文	2024 年 8 月 12 日至 2024 年 11 月 10 日	2024 年 8 月 12 日至 2024 年 11 月 10 日	20685	——
10	278	谢某超	2023 年 6 月 13 日至 2024 年 11 月 10 日	2023 年 6 月 13 日至 2024 年 6 月 30 日	82500	30000
11	279	徐某捷	2024 年 7 月 1 日至 2024 年 11 月 10 日	——	——	5000
12	280	沈某	2024 年 5 月 5 日至 2024 年 11 月 10 日	——	——	24000
13	281	何某聪	2023 年 12 月 7 日至 2024 年 11 月 10 日	2023 年 12 月 7 日至 2024 年 6 月 30 日	34166	22000