

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕11186 号

申请人：吴梦莹，女，汉族，1997 年 1 月 18 日出生，住址：广东省深圳市。

委托代理人：黄烨烨，女，广东广和（广州）律师事务所律师。

委托代理人：吴泽鑫，男，广东广和（广州）律师事务所律师。

被申请人：北京运动空间传媒广告有限公司，住所：北京市朝阳区。

法定代表人：赵宝月。

委托代理人：刘宇望，男，广东海埠律师事务所律师。

案由：劳动报酬、工作时间及休假、解除劳动合同、其他。

申请人吴梦莹与被申请人北京运动空间传媒广告有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人吴梦莹、申请人委托代理人黄烨烨、被申请人委托代理人刘宇望到庭参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日的工资 5576 元；二、被申请人支付 2022 年

5月16日至2022年6月20日延长工作时间加班工资2262元；  
三、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金7500元；四、被申请人支付2022年6月17日至2022年6月20日未订立书面劳动合同二倍工资689元。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职日期：2022年5月16日。

二、工作岗位：人力行政助理兼视频剪辑。

三、签订劳动合同情况：双方未签订书面劳动合同。

四、工资标准：申请人工资标准为三个月试用期2022年5月16日至2022年8月15日期间7500元/月(包含基本薪资2360元+岗位薪资3200元+效益工资1440元+绩效工资500元)，转正后8000元/月。

五、工作时间和考勤：正常情况下，申请人每周工作5天，每天工作7.5个小时，使用手机钉钉软件打卡考勤。

六、离职情况：被申请人于2022年6月20日通知申请人解除劳动关系，申请人于当日离职。

七、最后工作日：2022年6月20日。

八、发放工资情况：申请人已领取在职期间工资2700元，该款项由厦门方胜众合企业服务有限公司深圳分公司（以下简称厦门方胜深圳分公司）以银行转账方式支付。

九、缴纳社会保险情况：厦门方胜深圳分公司为申请人在深

圳市缴纳有 2022 年 6 月的社会保险。

十、出勤情况：双方确认的钉钉软件考勤统计显示，申请人 2022 年 5 月出勤 12 天平均工时 9.7 小时，2022 年 6 月出勤 12 天平均工时 9.2 小时。

十一、申请仲裁日期：2022 年 6 月 22 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系问题。

被申请人抗辩申请人是厦门方胜深圳分公司劳务派遣到其单位的员工，与其单位不存在劳动关系。但是，其提供的劳动合同系空白合同，申请人对此不予认可，该合同文本无法证实申请人与厦门方胜深圳分公司、被申请人为劳务派遣用工关系，被申请人的抗辩理由缺乏依据。同时，申请人入职时，由被申请人发出聘用意向书确认入职其单位，并无劳务派遣用工的任何表述，该情形与被申请人的抗辩主张明显不符；而申请人离职时，又由被申请人直接通知申请人解除劳动关系，该情形亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第六十五条关于劳务派遣关系中用工单位退回劳务派遣员工的法律规定。另外，被申请人系在北京市注册的企业，其无法以本单位名义在广州市为申请人参加社会保险，其委托厦门方胜深圳分公司为申请人发放工资和缴纳社会保险，属于异地用工的惯常做法，但不能仅凭此认定申请人属于劳务派遣用工。

综上所述，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证

据之间的联系等方面进行综合审查判断，被申请人的抗辩不符合事实，不能成立，本委认定申请人与被申请人 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日期间存在劳动关系。

## 二、关于工资问题。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。按前文认定，双方 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日期间存在劳动关系，申请人提供了劳动，被申请人理应依法支付劳动报酬。因被申请人未提供充分证据证实可扣发申请人效益工资和绩效工资，本委按照申请人 7500 元/月的工资标准进行认定和计算。根据双方确认的钉钉软件考勤统计数据，结合 2022 年 6 月 3 日端午节为法定节假日，扣减申请人已经领取的 2700 元，被申请人应支付申请人 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日的工资差额 5920.69 元（计算公式：7500 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 25 天 - 2700 元）。申请人仲裁请求中仅要求支付 5576 元，低于上述核算金额，对此本委视为其对个人权益的自治处分，予以照准。

## 三、关于加班费问题。

根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条规定，职工每日工作八小时，每周工作四十小时。被申请人虽抗辩不存在强迫加班，并提供了工作日报作为证据，但该证据不足以推翻双方确认的钉钉软件的考勤记录，其抗辩理由的依据不足，不能成立，本委不予采信。本委按照双方确认的钉钉软件考勤记录进行计算，

申请人在职期间出勤 24 天共 226.8 小时（计算公式： $12 \text{ 天} \times 9.7 \text{ 小时/天} + 12 \text{ 天} \times 9.2 \text{ 小时/天}$ ），超出法定工作时间 34.8 小时（计算公式： $226.8 \text{ 小时} - 24 \text{ 天} \times 8 \text{ 小时/天}$ ）。依据《广东省工资支付条例》第二十条的规定，按照前文认定申请人 7500 元/月的工资标准，经核算，被申请人应支付申请人 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日期间延长工作时间加班费 2250 元（计算公式： $7500 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时/天} \times 34.8 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。

#### 四、关于解除劳动关系问题。

按前文认定，双方存在劳动关系，则被申请人应提供证据证实其 2022 年 6 月 20 日解除申请人劳动关系的事实依据，否则应承担不利后果。被申请人抗辩申请人业绩不达标、试用期不符合录用条件，但其提供的证据不能证明曾对申请人进行考核以及申请人确系不符合录用条件，被申请人对此应承担举证不能的不利后果；本委认定，被申请人解除申请人劳动关系已构成违法解除。被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，按经济补偿标准的二倍，支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金。按照前文认定申请人 7500 元/月的工资标准，经核算，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 7500 元的仲裁请求，符合法律规定，本委予以支持。

#### 五、关于二倍工资问题。

按照前文认定，双方 2022 年 5 月 16 日至 2022 年 6 月 20 日存在劳动关系，被申请人未与申请人签订书面劳动合同，该情形

不符合《中华人民共和国劳动合同法》第十条关于用工之日起一个月应订立书面劳动合同的规定。被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应自用工之日起满一个月的次日至申请人离职之日（即2022年6月16日至2022年6月20日），支付申请人未订立书面劳动合同的二倍工资差额部分。申请人要求被申请人按照7000元/月的标准，支付2022年6月17日至6月20日期间的二倍工资差额部分，符合法律规定，本委予以认可。按照申请人主张的7000元/月的标准和计算方式，结合双方确认的钉钉软件出勤记录，经核算，被申请人应支付申请人2022年6月17日至2022年6月20日期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额部分643.68元（计算公式：7000元/月÷21.75天/月×2天）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第三十条、第四十七条、第四十八条、第六十五、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《国务院关于职工工作时间的规定》第三条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、《广东省工资支付条例》第二十条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年5月16日至2022年6月20日的工资5576元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人

2022年5月16日至2022年6月20日期间延长工作时间加班费2250元;

三、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金7500元;

四、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人2022年6月17日至2022年6月20日期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额部分643.68元;

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决,可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的,可以自收到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。

仲 裁 员: 杨 华 锋

二〇二二年八月二十五日

书 记 员: 江 婉 雯