

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8029 号

申请人：何安阳，男，汉族，2002 年 3 月 17 日出生，住址：河南省范县。

被申请人：河南秒安达网络科技有限公司，住所：河南省周口市。

法定代表人：付海涛。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人何安阳诉被申请人河南秒安达网络科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人何安阳到庭参加了庭审，被申请人经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。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 21 日至 2024 年 2 月 23 日加班费 9736.55 元（包括延长工作时间加班费 3377.99 元；休息日加班费 4891.2 元；法定节假日加班费 1467.36 元）；二、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 21 日至 2024 年 2 月 23 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 13943 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 3800 元；四、被申请人支付 2023 年 12 月 21 日至 2024 年 2 月 23 日未购买五

险一金单位部分金额 6405.48 元（五险 5265.48 元、公积金 1140 元）；五、被申请人支付春节期间 2024 年 2 月 6 日至 2024 年 2 月 19 日春节奖励 2010 元。

本案相关情况

申请人主张事项：

一、入职时间：2023 年 12 月 21 日。

二、工作岗位：夜班理货。

三、劳动合同签订情况：申请人有在劳动合同上签名，但劳动合同未经被申请人审核通过。

四、工资标准：申请人的工资包括底薪 100 元/天、夜班补贴 660 元/月、提成、绩效。

五、工资支付情况：申请人每月 15 日通过银行转账方式领取上月工资，其在职期间的工资已领取完毕，具体数额分别为 2023 年 12 月 2982.04 元、2024 年 1 月 7634.03 元、2024 年 2 月 6343.21 元。

六、劳动合同解除情况：双方劳动合同解除时间为 2024 年 2 月 25 日，系被申请人于 2024 年 2 月 25 日通过微信通知申请人解除劳动关系，解除理由系申请人 2024 年 2 月 24 日没有上班；申请人最后工作日为 2024 年 2 月 23 日。

七、社保缴纳情况：被申请人没有为申请人缴纳社会保险。

本委查明情况：

一、申请仲裁日期：2024 年 4 月 8 日。

二、申请人提供证据情况：1. 合同签署未审核截图；2. 工作群截图；3. 工资条截图及春节激励截图；4. 打卡记录；5. 身体不适请假沟通截图；6. 《被迫解除劳动合同通知书》和微信聊天记录。当庭出示证据 1-3、5，证据 6 的微信记录及邮件轨迹的原始载体予以核对，其余证据为复印件或打印件。

三、被申请人应诉情况：被申请人未到庭，也未提供证据和质证意见。

本委认定情况：

一、关于被申请人缺席问题。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据；与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位不提供的，应当承担不利后果。参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条规定，一方当事人控制证据无正当理由拒不提交，对待证事实负有举证责任的当事人主张该证据的内容不利于控制人的，可以认定该主张成立。本案中，被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，且未提供证据证实本案情形和反驳申请人提交的证据，也未对申请人劳动用工等情形进行说明；对此，本委视为被申请人放弃相关举证、质证的权利，其应承担相应不利后果。同时，申请人提供的部分证据有原件可以核对，证明力较强，故本委确认申请人与被申请人存在劳动关系，并采信申请人主张的入职时间、

工作岗位、劳动合同签订情况、工资支付情况、劳动合同解除时间及最后工作日。

二、关于加班费问题。

参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。庭审时，本委询问申请人延长工作时间加班时长、休息日加班时长具体如何计算，其表示不清楚。本委认为，申请人作为劳动仲裁申请方对其自身的仲裁请求不清楚，不符合常理，其应承担相应的不利后果；同时，申请人所提交的打卡记录亦无原件予以核对，不足以证明其存在加班。据此，申请人关于加班费的请求，因依据不足，本委不予支持。

三、关于春节奖励问题。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。庭审中，本委询问申请人其请求春节奖励的依据，申请人表示不清楚。本委认为，申请人作为劳动仲裁申请方对其自身的仲裁请求不清楚，不符合常理，其应承担相应的不利后果；同时，即使按照申请人提交的证据第13页的奖励多多政策，申请人提交的证据也不足以证明其可领取相关奖励。据此，申请人关于春节奖励的请求，因依据不足，本委不予支持。

四、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。

被申请人未提交有效证据证明其已与申请人签订劳动合同，

应对此承担相应不利后果，故本委认定双方未签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，被申请人应支付申请人2024年1月21日至2024年2月23日期间的未订立书面劳动合同二倍工资差额；申请人要求被申请人支付2023年12月21日至2024年1月20日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额的请求，因依据不足，本委不予支持。结合工资条载明的应出勤天数核算，被申请人应支付申请人2024年1月21日至2024年2月23日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额8985.76元（计算公式： $7634.03 \text{ 元} \div 26 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} + 6343.21 \text{ 元}$ ）。

五、关于解除劳动关系经济补偿金问题。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人主张，被申请人于2024年2月25日通过微信通知其解除劳动关系，但未提交有效证据佐证该主张，应对此承担举证不能的不利后果。据此，申请人关于解除劳动关系经济补偿金的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。

六、关于五险一金问题。

根据《中华人民共和国社会保险法》第六十一条及《住房公积金管理条例》第十九条的规定，用人单位承担的社会保险费及住房公积金均应缴纳给专门的征收机构，而非直接支付给劳动者本人。申请人要求被申请人将社保、公积金用人单位承担部分直接支付给其本人没有依据，本委不予支持。

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》第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《中华人民共和国社会保险法》第六十一条、《住房公积金管理条例》第十九条之规定，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条之规定，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2024年1月21日至2024年2月23日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额8985.76元；

二、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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：戴 晓 娟

二〇二四年六月五日

书 记 员：郭 玉 秋