

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〕4919-4920号

申请人（4919号）：曹合兵，男，汉族，1972年9月26日出生，住址：四川省隆昌县。

申请人（4920号）：马前红，女，汉族，1974年4月17日出生，住址：河南省新安县。

两申请人共同委托代理人：唐坚，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广东宏德科技物业有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张敏。

委托代理人：张小华，男，该公司员工。

委托代理人：周华梅，女，广东启源律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人曹合兵、马前红诉被申请人广东宏德科技物业有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人曹合兵、马前红、两申请人共同委托代理人唐坚、被申请人委托代理人张小华、周华梅参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人曹合兵的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人2023

年4月20日至2024年1月8日期间未签书面劳动合同的双倍工资72369.52元(当庭明确未签书面劳动合同的双倍工资差额72369.52元);二、被申请人支付申请人2023年3月20日至2024年1月8日加班工资34615.68元(当庭明确加班工资是指延长工作时间加班费、休息日,计算时未作区分,均按照1.5倍计算);三、被申请人支付申请人2023年4月5日(清明节),5月1日,6月22日(端午节),10月1日、2日、3日,2024年1月1日合计7天的法定节假日的加班费4523.4元;四、被申请人支付申请人2023年6月份-2023年10月份的高温津贴(每月300元标准)1500元;五、被申请人支付申请人违法辞退的经济赔偿8400元(当庭明确为违法解除劳动关系赔偿金8400元);六、被申请人支付申请人2023年度的未休年休假工资差额2584.8元($323.1 \times 4 \times 2$);七、被申请人支付申请人2023年6月5日至2023年9月25日期间的夜班补贴金额2200元。

申请人马前红的仲裁请求为:一、被申请人支付申请人2023年5月18日至2024年1月15日期间未签订书面劳动合同的双倍工资差额66231.19元;二、被申请人支付申请人2023年4月18日至2024年1月15日期间加班工资28385.04元(当庭明确加班工资是指延长工作时间加班费、休息日,计算时未作区分,均按照1.5倍计算);三、被申请人支付申请人2023年5月1日,6月22日(端午节),10月1、2、3日,2024年1月1日合计6天的法定节假日的加班费为3877.2元;四、被申请人支付申请人

2023 年 6 月份-2023 年 10 月份的高温津贴（每月 300 元标准）1500 元；五、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿金 8400 元；六、被申请人支付申请人 2023 年年度未休年休假 3 天的工资差额 1938.6 元（ $323.1 \times 3 \times 2$ ）。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：申请人马前红于 2023 年 4 月 18 日入职。

二、工作岗位：两位申请人均是保安。

三、劳动合同：两位申请人与被申请人均未签订劳动合同。

四、工资支付情况：被申请人于每月 15 日左右以银行转账形式发放两位申请人上个月工资，没有工资明细，不需要签收工资。两位申请人在职期间未对工资发放提出过异议。

五、工作时间及考勤情况：两位申请人均为每月休息 4 天，每天工作 12 小时，两位申请人均通过指纹打卡考勤，考勤汇总需要两位申请人签名确认。

六、解除劳动合同情况：两位申请人均已离职，曹合兵最后工作至 2024 年 1 月 7 日，马前红最后工作至 2024 年 1 月 14 日。

七、社会保险：被申请人未为两位申请人缴纳社会保险。

八、年休假情况：两位申请人在职期间未曾休过年休假。

九、申请仲裁日期：2024 年 2 月 4 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于解除劳动关系问题。

申请人曹合兵主张，2024年1月7日被申请人系通过停止排班、退出工作群的行为向申请人曹合兵提出解除，解除原因为其按照规范对车辆进行管理，被投诉后，被申请人不理睬实际情况强制对申请人曹合兵进行停班，其于2024年1月7日离职。

申请人马前红主张，其于2024年1月15日离职，是自行提出离职，离职原因为被申请人未足额支付加班费、高温补贴及未休年休假工资，以及被申请人未为申请人马前红缴纳社会保险。申请人马前红是通过邮寄方式向被申请人寄送被迫离职通知书，被申请人于2024年1月16签收。

被申请人主张，其确实于2024年1月7日起安排申请人曹合兵停班三天，但申请人曹合兵之后并未返岗上班，故被申请人认为曹合兵离职时间是2024年1月10日，是曹合兵自行提出离职。马前红最后工作至2024年1月14日，未经申请一直未到岗，2024年1月20日左右被申请人有电话与马前红沟通为何不到岗，马前红表示无法处理好同事关系，就不返岗工作了，故被申请人认为申请人离职时间为2024年1月17日。因申请人将被迫离职通知书寄送至被申请人总部，项目于2024年1月下旬才收到该通知。

本委认为，对于申请人曹合兵的解除劳动关系情形。申请人曹合兵主张被申请人以实际行为解除与其的劳动关系，但仅停止排班、移出工作群并不等同于被申请人提出解除与申请人曹合兵的劳动关系。申请人曹合兵亦未提供其他有效证据证明被申请人

曾明确的向其作出解除劳动合同的意思表示，故申请人曹合兵主张被申请人属于违法解除劳动合同事实依据不足，其要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金于法无据，本委不予支持。

对于申请人马前红的解除劳动合同关系情形。被申请人未为申请人马强红缴纳社会保险，而申请人马前红的被迫离职通知书已于2024年1月16日送达被申请人，故申请人马前红与被申请人的劳动关系于2024年1月16日解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，申请人应支付申请人马前红解除劳动合同经济补偿金。因被申请人未提供有效证据证明申请人马前红在职期间的工资发放情况，亦未核算申请人马前红解除劳动合同前月平均工资数额，故本委对申请人马前红主张的数额予以采信，即4718.1元/月。经核算，被申请人应支付申请人马前红解除劳动合同经济补偿金4718.1元（计算公式：4718.1元/月×1个月）。

二、关于加班费问题。

对于平时延长工作时间及休息日加班费问题。被申请人主张，虽然两位申请人每天工作12小时，但其中包含1.5小时的吃饭休息时间。本委认为，被申请人主张的休息时间符合用工常理，两位申请人亦未提供有效证据予以反驳，故本委对被申请人的上述主张予以采信。而根据双方庭审陈述可见，两位申请人的上班时间相对固定，工资数额亦相对固定，两位申请人每月领取工资后也并未对工资发放提出异议，说明两位申请人已了解被申请人

工资发放标准和形式，可以认定两位申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可，是其真实的意思表示，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班工资。同时，本委根据被申请人单位工时制度、工资数额等情形，对两位申请人每月工资进行了折算，其每月正常工作时间的工资标准未低于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。故两位申请人主张支付平时延长工作时间加班费、休息日加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

对于法定节假日加班费问题。本委认为，虽然两申请人并未提供充分证据证明其主张的法定节假日加班情况，但被申请人当庭确认两位申请人于2023年10月1日至3日、2024年1月1日存在加班情形。但根据两位申请人提交的银行流水显示，两位申请人2023年10月、2024年1月的工资与其他月份的工资基本一致，故被申请人主张已支付两位申请人上述法定节假日的加班费缺乏依据，本委不予采信。根据《广东省工资支付条例》第二十条规定，法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工资的百分之三百的工资报酬。因双方当庭均确认未对加班费计算基数进行约定，本委以2300元/月为标准计算，被申请人应支付两位申请人2023年10月1日至3日、2024年1月1日期间法定节假日加班费各1665.52元[计算公式：2300元/月÷21.75天/月÷8小时×（12小时/天-1.5小时/天）×4天×

300%]。

三、关于未签订书面劳动合同二倍工资差额问题。

本委认为，首先，关于申请人曹合兵的入职时间问题。申请人主张其于2023年3月20日入职，并提供工作证明予以证明，该证据有加盖被申请人的印章，被申请人亦对该证据的真实性予以认可，故本委对申请人曹合兵的主张予以采信，即申请人曹合兵于2023年3月20日入职。

其次，因两申请人与被申请人均未签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，结合两位申请人的最后工作日，被申请人应支付申请人曹合兵2023年4月20日至2024年1月7日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额。申请人曹合兵2024年1月8日并未提供劳动，被申请人亦无需支付其该月工资，故申请人曹合兵要求被申请人支付2024年1月8日未签书面劳动合同的双倍工资差额的仲裁请求事实依据不足，本委不予支持。申请人马前红要求被申请人支付2023年5月18日至2024年1月15日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额于法有据，本委予以支持。

最后，因两申请人均未缴纳社会保险，亦未有其他证据证明两位申请人有缴纳住房公积金、个人所得税的情况，本委依据两位申请人银行流水显示的工资发放情况及工作时间进行核算，被申请人应支付申请人曹合兵2023年4月20日至2024年1月7日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额40989.94元（计算公

式：4615.38 元 ÷ 26 天 × 9 天 + 4800 元 + 4800 元 + 4800 元 + 4330.77 元 + 4600 元 + 4800 元 + 4800 元 + 4800 元 + 1661.54 元)、支付申请人马前红 2023 年 5 月 18 日至 2024 年 1 月 15 日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额 37500.97 元 (计算公式：4780 元 ÷ 26 天 × 12 天 + 4774 元 + 4404.77 元 + 4744 元 + 4721 元 + 4751 元 + 4770.5 元 + 4770.5 元 + 4718.1 元/月 ÷ 26 天/月 × 13 天)。

四、关于高温津贴问题。

本委认为，根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条规定，每年 6 月至 10 月期间，劳动者从事露天岗位的工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃ 以下的 (不含 33℃)，用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。但两位申请人均未提供有效证据证明其工作环境符合领取高温津贴的条件，故两位申请人要求被申请人支付高温津贴的仲裁请求事实依据不足，本委依法不予支持。

五、关于未休年休假工资差额问题。

本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。两位申请人未提供有效证据证明其已连续工作满 12 个月，即未提供有效证据证明其符合享受年休假的条件，应承担举证不能的不利后果。故即使两位申请人未休过年休假，其要求被申请人支付在职期间的未休年休假工资差额事实依据不足，本委依法予以驳回。

六、关于申请人曹合兵的夜班补贴问题。

申请人曹合兵主张，夜班补贴具体指的是餐补，按照 20 元/天标准计算，共计 110 天，但没有证据证明关于双方对于夜班补贴的标准以及发放有进行约定，计算夜班补贴的天数是按照申请人曹合兵进入夜班群以及退出夜班群的日期计算。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，当事人对自己的主张应当进行举证。申请人曹合兵主张存在夜班补贴，但并未提供有效证据证明双方对夜班补贴或餐补的发放约定，应承担举证不能的不利后果，故申请人曹合兵的该项仲裁请求事实和法律依据不足，本委对申请人曹合兵的该项仲裁请求不予支持。

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》第三十八条、第四十六条、第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条、《广东省工资支付条例》第二十条、《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，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马前红解除劳动关系经济补偿金 4718.1 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付两位申请人 2023 年 10 月 1 日至 3 日、2024 年 1 月 1 日期间法定节假日加班费各 1665.52 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

曹合兵 2023 年 4 月 20 日至 2024 年 1 月 7 日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额 40989.94 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马前红 2023 年 5 月 18 日至 2024 年 1 月 15 日期间未签书面劳动合同的双倍工资差额 37500.97 元;

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决。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。本裁决发生法律效力后,一方不执行本裁决,另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员: 欧阳若然

二〇二四年四月十五日

书 记 员: 徐 敏