

# 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〔2022〕950号

申请人：麦嘉亮，男，汉族，1985年6月2日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：瀛一餐饮管理（广州）有限公司，住所：广州市海珠区宸悦路7号108房（部位：自编02房）。

法定代表人：肖琪，该单位经理。

申请人麦嘉亮与被申请人瀛一餐饮管理（广州）有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人麦嘉亮到庭参加庭审。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2022年2月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在2021年9月16日至2022年1月30日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年1月的工资5500元；三、被申请人支付申请人2021年10月

15日至2022年1月30日没有签订书面劳动合同的二倍工资差额19250元。

被申请人没有提交答辩意见及证据材料。

### **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2021年9月16日入职被申请人，任职厨师，因被申请人倒闭，其于2022年1月30日被迫离职。申请人就其主张举证了工作照片、门店照片、员工刷卡记录表、排班表、微信转账记录、微信聊天记录。其中照片显示有“瀛一”字样及相关人员工作的情况，刷卡记录及排班载明了申请人2021年9月至2022年1月的打卡记录及排班情况，转账记录显示微信用户“洪”在2021年10月至2022年1月期间向申请人转账款项，并有对应月份工资已清的提示，微信聊天记录有“瀛一工作群”的字样，有相关工作沟通的记录及相关人员向肖琪追讨工资的沟通内容。本委认为，申请人主张其为被申请人的员工，并提供了相关证据予以证明，现被申请人对申请人的主张及举证不反驳、不抗辩，应承担由此产生的不利后果，本委采纳申请人的主张及举证。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条及参照《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）》第四十四条的规定，被申请人对申请人在其单位的入职时间及工作年限负有举证责

任，现被申请人未就此举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳主张的入职时间及离职时间，并据此认定申请人与被申请人在 2021 年 9 月 16 日至 2022 年 1 月 30 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其工资标准为 5500 元/月，双方约定实行月休四天的工时制，其最后工作至 2022 年 1 月 30 日，其在 2022 年 1 月没有请假或旷工，被申请人应支付其 2022 年 1 月的工资 5500 元。申请人举证了微信转账记录拟证明其工资支付情况，该些记录显示申请人 2021 年 9 月至 12 月的工资分别为 2750 元、5500 元、5500 元、5500 元。另查，申请人提交的员工刷卡记录表显示其 2022 年 1 月打卡考勤至 2022 年 1 月 26 日。申请人解释称该考勤记录只是体现至 2022 年 1 月 26 日，其实际在 2022 年 1 月 27 日后仍有上班，但其没有相关证据证明其 2022 年 1 月 27 日后的上班情况。本委认为，首先，申请人举证的转账记录与其主张的工资标准相吻合，而被申请人没有证据反驳申请人的主张及证据，亦未举证证明其单位已足额支付申请人在职期间的工资，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。其次，被申请人未举证证明其单位实行的工时制度，故本委采纳申请人主张的工时制。最后，申请人未能举证证明其在 2022 年 1 月 27 日及之后有正常上班或存在其他应计薪的情形，故本委对申请人主张按整月工资支付其 2022 年 1 月工资不予支

持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的考勤记录，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月工资 4620 元（5500 元 × 0.84 个月）。

三、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付二倍工资差额。本委认为，被申请人未举证证明其单位已与申请人签订了书面劳动合同，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合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 10 月 16 日至 2022 年 1 月 30 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18480 元（5500 元 × 0.52 个月 + 5500 元 + 5500 元 + 4620 元）。申请人要求被申请人支付其 2021 年 10 月 15 日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第八条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2021 年 9 月 16 日至 2022 年

1 月 30 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 2022 年 1 月工资 4620 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 2021 年 10 月 16 日至 2022 年 1 月 30 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18480 元。

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 梁炜珊

二〇二二年三月二十五日

书 记 员 曾焜恒