

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〕984号

申请人：陈锦玲，女，汉族，1987年12月25日出生，住址：广东省肇庆市。

被申请人：广州市炜弘餐饮管理服务有限公司，住所：广州市海珠区中盛路87号，盛昌街23，29号201房F3。

法定代表人：苏家杰，该单位总经理。

委托代理人：彭宇，男，广东琉璃律师事务所律师。

申请人陈锦玲与被申请人广州市炜弘餐饮管理服务有限公司关于双倍工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈锦玲和被申请人的委托代理人彭宇到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年2月21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2021年9月13日至2022年2月8日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年9月13日至2022年2月8日未签订劳动合同双倍工资差额15000

元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 3000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 1 月工资差额 933 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2021 年 9 月 13 日入职我单位，至 2022 年 1 月 31 日离职，此期间双方存在劳动关系；二、2022 年 1 月申请人只上了 2 天班，其余时间均放假，在其待岗期间，我单位已按最低工资计发 1460 元，扣除社保个人费用 503 元，实发 954 元，已足额发放申请人该月工资；三、我单位未与申请人签订劳动合同，但系因申请人的原因导致未能签订，故我单位无需支付未签订劳动合同的双倍工资差额，即使我单位需要支付双倍工资差额，按照申请人的工资情况，也仅需要支付 7259.26 元；四、申请人离职的原因，是我单位承包的项目重新招投标，我单位没有中标，该项目所有员工集体变更劳动关系，由新中标的公司接手，故我单位没有违法辞退申请人，无需支付违法解除的赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2021 年 9 月 13 日入职被申请人处，任职厨工，约定每周工作 5 天，每天工作 8 小时，工资 3000 元/月。被申请人每月中旬通过银行转账方式发放申请人上月工资，并从 2021 年 11 月起为申请人缴纳了 3 个月的社会保险。被申请人对申请人提交的工资转账记录及社保缴费证明均予以确认。被申请人安排申请人从 2022 年 1 月 6

日起放假，但未说明放假结束时间。申请人主张 2022 年 2 月 8 日其主管在没有任何通知的情况下将其踢出微信群，其多次联系主管均没有收到回复，之后其就没有回去上班，故主张被申请人于 2022 年 2 月 8 日违法解除双方劳动关系。申请人提交了微信工作群截图拟证明其主张。被申请人对微信截图不予确认，称申请人所在的饭堂系其单位所承包的项目，因该项目重新招投标，其单位没有中标，故于 2022 年 1 月 31 日解除该项目所有人员劳动关系并移交给新中标公司，且曾在 2021 年底与员工开会说明未中标的事情，不存在违法解除的情形。被申请人未提交任何证据证明其单位主张。申请人对被申请人所称的招投标及开会事宜均不予确认。本委认为，被申请人对其单位主张的申请人离职时间和原因均未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人的主张不予采纳。申请人虽称主管在无通知情况下将其踢出微信群，但踢出微信群的行为并不能等同于作出解除劳动合同的意思表示，且之后申请人也就顺势不上班，而没有回到被申请人处进行沟通，故本委对申请人关于被违法解除的主张亦不予采纳。鉴于本案双方均无证据证明申请人的离职时间和原因，且申请人明确其在 2022 年 2 月 8 日之后就没有上班，故本委视为双方劳动关系由被申请人提出，经双方协商一致于 2022 年 2 月 8 日解除。本案双方劳动关系证据充分，结合双方确认的申请人入职时间，本委确认申请人与被申请人自 2021 年 9 月 13 日至 2022 年 2 月 8 日期间

存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人月工资标准为 3000 元，其 2022 年 1 月共出勤 2 天，之后被申请人安排其放假，该月其实发工资为 954 元。申请人主张该月被申请人未足额支付其工资，要求被申请人支付工资差额 933 元。被申请人主张因申请人放假，其单位按照最低工资标准计算申请人当月工资，并扣除社保个人缴纳部分 506 元，已足额支付该月工资。本委认为，申请人 2022 年 1 月的放假系由被申请人安排，且被申请人并无证据证明其单位已与申请人协商放假期间的工资标准，故根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，该月申请人工资应按原工资标准计发，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月工资差额 1540 元（3000 元-506 元-954 元）。现申请人仅要求被申请人支付工资差额 933 元，属于自主处分权利，本委予以支持，因此，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月工资差额 933 元。

三、关于双倍工资问题。申请人 2021 年 10 月至 2022 年 1 月的实发工资分别为 3000 元、2305.26 元、2705.26 元、954 元。被申请人未与申请人签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，申请人要求被申请人支付其 2021 年 9 月 13 日至 2022 年 10 月 12 日未签订劳动合同双倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。因此，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 10 月 13 日至 2022 年 2 月 8 日未订立书面劳动合同的工资 11111.37 元（3000 元 ÷ 31 天 × 19 天

+2305.26 元+2705.26 元+954 元+933 元+3000 元 ÷ 28 天 × 8 天 +506 元 × 3 个月)。

四、关于违法解除的赔偿金。申请人离职前月平均工资为 2936 元。如前所述，本案双方劳动关系由被申请人提出经双方协商一致解除，故被申请人应向申请人支付经济补偿。又经济补偿与违法解除的赔偿金同属补偿范畴，为减少诉累，本委一并予以处理。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应向申请人支付经济补偿 1468 元（2936 元 × 0.5 个月）。

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、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 9 月 13 日至 2022 年 2 月 8 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 月工资差额 933 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 10 月 13 日至 2022 年 2 月 8 日未订立书面劳动合同的工资 11111.37 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人经济补偿 1468 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。

仲 裁 员 黄 霞

二〇二二年四月一日

书 记 员 王嘉南