

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〕1317号

申请人：方培鑫，男，汉族，1995年11月21日出生，住址：广东省普宁市大坝镇。

被申请人：广州市嘉仕体育有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路嘉裕街6-12（双）号首层自编108。

法定代表人：齐佳。

委托代理人：肖金兴，男，该单位员工。

申请人方培鑫与被申请人广州市嘉仕体育有限公司关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人方培鑫和被申请人的委托代理人肖金兴到庭参加庭审。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3月14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自2020年9月26日至2022年1月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金18000元；三、被申请人支付申请人2020

年9月26日至2021年9月1日未订立书面劳动合同双倍工资差额66000元。

被申请人辩称：我单位与申请人于2021年9月1日签订劳动合同，试用期为一个月；2021年9月1日之前，双方没有签订劳动合同，不存在劳动关系，申请人属于肖某派遣的兼职教练，依法属于非全日制用工，且该期间，申请人收到过其他培训机构发放的兼职教练工资。由于受疫情影响，课时少，影响收入，故申请人提出离职，不再上班，我单位没有说过要开除申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人与被申请人于2021年9月1日签订了《嘉仕体育篮球教练聘用合同》，约定合同期限自2021年9月1日起。申请人在2021年9月1日之前及之后均受接受肖某的工作管理，工资为底薪3000元，另有课时费，肖某在2021年9月1日之前及之后均有向申请人转账发放工资。申请人主张其于2020年9月26日入职被申请人。被申请人则主张其单位与肖某存在课程合作关系，而肖某自身还接了其他分包课程，申请人在2021年9月1日之前除从事其单位工作外，还从事案外人工作并领取案外人发放的工资，故申请人在2021年9月1日之前与其单位仅是兼职教练关系，并非劳动关系，双方自2021年9月1日起才建立劳动关系，肖某在2021

年9月1日之后转账给申请人的款项才是为其单位代发给申请人的工资。申请人对此反驳称被申请人发放其工资的形式多样，其无法左右，其收到的案外人转账款项实际上也属于被申请人发放的工资。申请人还主张其于2022年1月31日离职。被申请人则主张申请人自2022年3月1日起离职。庭审中，申请人承认其在2022年2月仍有上课，但表示该些课程属于兼职教练的课程，是按兼职教练的工资标准计薪，被申请人在2022年3月1日通过微信告知公司不再需要全职教练，只需要兼职教练，但实际上在该时间之前已经通知过，而其并不同意转为兼职教练，且被申请人未发放其2022年2月工资，故其认为双方于2022年1月31日解除劳动关系。被申请人对此反驳称申请人在2022年2月是正常上班，仍按全职教练的工资标准计薪，其单位在2022年3月1日才提出让申请人转为兼职教练事宜，并无对申请人作出解除劳动合同的意思表示，但申请人自该时间起便没有再上班，属于自动离职。被申请人向本委提交了其单位与肖某签署的《篮球课程建设服务协议》予以证明，申请人对该证据不予确认。本委认为，双方对2021年9月1日之前是否劳动关系存有争议。依查明之事实可知，申请人在2021年9月1日之前及之后均有从事被申请人的工作，均受肖某工作管理，并由肖某发放工资，且申请人的月工资底薪一直为3000元，并无变更，现被申请人仅确认2021年9月1日及之后与申请人存在劳动关系，而否认在2021年9月1日之前与申请人存

在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人就其单位在2021年9月1日之前与申请人建立何种法律关系以及实行何种用工形式负有举证责任。现被申请人举证其单位与肖某签署的《篮球课程建设服务协议》予以证明，但申请人并非签署该协议书的当事人，且被申请人并无证据证明申请人任职期间知悉其单位与肖某之间的关系，故该证据不能用于对抗申请人之主张。又根据《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，用人单位应当建立用工管理台账，真实、准确记录各种用工信息，其中职工名册和工时台账属于用人单位的用工管理台账一部分，职工名册包括劳动者的用工形式、用工起止时间等内容，工时台账则包括劳动者的工作时间记录等内容。依据该规定，被申请人理应提供职工名册和工时台账予以印证申请人在2021年9月1日之前与其单位之间的关系及所实行的用工形式、用工起始时间等。现被申请人并未提供职工名册和工时台账等证据，应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人主张申请人在2021年9月1日之前系兼职且与其单位不存在劳动关系不予采纳；对申请人主张该期间属于劳动关系以及其于2020年9月26日入职被申请人则予以采纳。对于离职时间问题，申请人在2022年2月仍有为被申请人提供劳动，履行劳动关系权利义务，申请人主张其于2022年1月31日离职无依据，结合申请人在庭审中自述其在2022年3月1日收到被申请人微信通知让其转为兼职教练之后未再

上班之事实，本委认定申请人与被申请人应自 2022 年 3 月 1 日起解除劳动合同。综上，本委确认申请人与被申请人自 2020 年 9 月 26 日至 2022 年 2 月 28 日期间存在劳动关系。现申请人要求确认其与被申请人自 2020 年 9 月 26 日至 2022 年 1 月 31 日期间存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于双倍工资差额问题。经查，被申请人在 2021 年 9 月 1 日之前未与申请人订立书面劳动合同。申请人主张其 2021 年 3 月至 2021 年 8 月期间每月工资依次为 5800 元、5000 元、5260 元、3000 元、12880 元、12880 元。被申请人对此不予确认。本委认为，依上述查明及认定之事实，双方自 2020 年 9 月 26 日起建立劳动关系，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定与申请人订立书面劳动合同，然被申请人在 2020 年 9 月 26 日至 2021 年 8 月 31 日期间未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应自 2020 年 10 月 26 日至 2021 年 8 月 31 日每月支付申请人两倍的工资，现申请人要求被申请人支付其 2020 年 9 月 26 日至 2020 年 10 月 25 日未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人于 2022 年 3 月 14 日才向本委申请仲裁，但申请人并无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资的权利主张存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付

2020年10月26日至2021年3月14日未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委亦不予支持。另，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人在职期间的工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此未予以举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的2021年3月至2021年8月工资数额予以采纳。综上，被申请人应加倍支付申请人2021年3月15日至2021年8月31日未订立书面劳动合同的工资42200.65元（5800元÷31天×17天+5000元+5260元+3000元+12880元+12880元）。

三、关于经济补偿金问题。申请人主张其在2022年1月31日被被申请人辞退，并据此要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿。依本委上述查明及认定之事实，双方自2022年3月1日起才解除劳动合同，本案并无证据证实被申请人在2022年1月31日及之后向申请人作出过辞退之意思表示，因此，申请人以其在2022年1月31日被被申请人辞退并据此要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 9 月 26 日至 2022 年 1 月 31 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 3 月 15 日至 2021 年 8 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 42200.65 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二二年四月十九日

书 记 员 冯秋敏