

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〕962号

申请人：陈钦钊，男，汉族，1998年4月5日出生，住址：广东省陆丰市。

委托代理人：李新月，女，广东达方律师事务所律师。

委托代理人：李雯琪，女，广东达方律师事务所律师。

被申请人：广州壹力启体育有限公司，住所：广州市海珠区下渡路66-68号首层自编107室（仅限办公用途）。

法定代表人：刘志佳。

申请人陈钦钊与被申请人广州壹力启体育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。申请人的委托代理人李雯琪到庭参加庭审。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1月26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2020年9月1日至2021

年2月23日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2020年9月1日至2021年2月23日未签订劳动合同二倍工资差额40415元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金8082元；四、被申请人支付申请人2020年9月1日至2021年2月23日休息日加班费11149元、法定节假日加班费19324元及工作日加班费39126元，合计69599元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过朋友介绍、经与被申请人的法定代表人刘志佳沟通好工资待遇后，于2020年9月1日入职被申请人处任职健身教练，2020年9月至2020年11月工作时间为8时30分至21时，2020年12月至2021年2月工作时间为8时30分至22时，每周休息1天，月薪约为8000元至10000元，多课量的情况下被申请人会多发一些工资，刘志佳口头告知被申请人要解散并将其移出微信工作群，故其自2021年2月24日离职。申请人举证了工资转账截图、微信聊天截图等证据拟证明其与被申请人存在劳动关系。其中，转账截图显示用户“刘志佳”在2020年10月至2021年3月期间每月向申请人转账留言为“工资”等款项；微信聊天截图显示申请人在2020年8月31日加入“107-Fit教练群”，至2021年2月期间该群成员主要就客户上课时间、客户开单等内容进

进行交流。申请人称该群成员均在被申请人处任职教练，该群用于工作汇报、管理等，刘志佳使用的账号也在该群中。经查，国家企业信用信息公示系统显示被申请人的法定代表人刘志佳系被申请人的股东，并任执行董事兼总经理。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并举证了转账截图、微信聊天截图等证据，上述证据显示被申请人的法定代表人支付申请人工资，结合用人单位当月支付劳动者上月工资的普遍做法，申请人举证的微信工作记录期间与刘志佳支付申请人工资等款项的期间相吻合，申请人已履行了初步举证责任，被申请人对申请人上述主张及证据不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采信，并确认申请人与被申请人自2020年9月1日至2021年2月23日期间存在劳动关系。

二、关于未签订劳动合同二倍工资差额问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同，其在职期间月工资依次为4713.2元、7073元、14186.1元、9597.62元、9841.92元、3090元，并举证了转账记录予以证明。本委认为，被申请人未能举证证明双方有签订劳动合同，结合申请人的入职时间2020年9月1日以及申请人于2022年1月26日向本委申请仲裁，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，被申请人应加倍支付申请人2021年1月27日至2021年2月23日未订立

书面劳动合同的工资，申请人关于2020年9月1日至2021年1月26日未签订劳动合同二倍工资差额请求，已超过1年有效仲裁时效，本委不予支持。又因被申请人未能举证原始工资支付台账等证明申请人在职期间的工资情况，故根据《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，本委对申请人关于在职期间的工资情况的主张予以采纳。综上，被申请人应加倍支付申请人2021年1月27日至2021年2月23日未订立书面劳动合同的工资4677.41元（9841.92元÷31天×5天+3090元）。

三、关于解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人以公司解散为由解除双方劳动关系。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，应对其该主张负有首要举证责任，而本案现有证据未能证实被申请人向申请人作出解除劳动关系的意思表示，故申请人该项仲裁请求，事实依据不足，本委不予支持。

四、关于加班费问题。申请人主张其在职期间存在延长工作时间加班，且基本上不能保证每周休息1天，凡是周末上班的时间均属休息日加班，2020年10月和2021年1月还存在法定节假日加班，故要求被申请人支付上述加班时间的加班费。本委认为，结合本案查明的事实和证据，本案双方并未签订劳动合同对申请人的正常工作时间及工资标准达成合意，故申请人以其每月工资收入为法定标准工时的劳动对价，要求被申请人支付其超出法定标准工时外工作时间的加班工资，缺乏依据，

本委不予采纳。结合申请人的自述以及考虑申请人所从事的行业岗位特性，申请人每月工资收入高低与上课数量、客户签单数量等因素密切相关，申请人增加工作量和工作的同时，工资收入也随之上升，此过程具有多劳多得的性质。申请人在职期间每月工资有浮动，印证了上述情形。鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间对此工作时间存在异议，故根据其正常提供劳动的行为，本委认为申请人在法定工作时间外额外提供劳动，已体现为工资收入上升，此工资分配方式应视为系对劳动付出后所给予的相应劳动报酬，与工作内容及时间相对应，即申请人的工资收入已包含法定工时外额外劳动付出的对价。综上，申请人要求被申请人支付2020年9月1日至2021年2月23日休息日、法定节假日和工作日加班的加班费的请求，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》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2020年9月1日至2021年2月23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1月27日至2021年2月23日未订立书面劳

动合同的工资 4677.41 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 吴紫莉

二〇二二年五月九日

书 记 员 冯秋敏