

# 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〕4360 号

申请人：杨春山，男，汉族，1972 年 1 月 24 日出生，住址：重庆市合川市云门镇。

委托代理人：梁乐韵，女，广东壹号律师事务所律师。

被申请人：广州市行香子服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路 464 号 501 房自编 50097、50098 号。

法定代表人：李进，该单位总经理。

委托代理人：翁林霞，女，广东高睿律师事务所律师。

申请人杨春山与被申请人广州市行香子服饰有限公司关于二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨春山及其委托代理人梁乐韵和被申请人的委托代理人翁林霞到庭参加庭审。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 9 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 7 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资 70443 元；二、被申请人为

申请人开具离职证明。

被申请人辩称：申请人没有证据证明双方自 2022 年 3 月 1 日开始存在劳动关系，申请人提供的证据无法证明其于 2022 年 3 月 1 日入职，根据我单位提交的证据第三页可知，申请人 2022 年 4 月 25 日才开始打卡，2022 年 3 月至 4 月 25 日期间，申请人无需打卡，并未接受我单位用工管理，个人时间自由安排，该段期间双方为劳务关系。自 4 月 25 日起，申请人工作时间才受我单位管理，直至 6 月 30 日，双方解除合作关系。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于二倍工资问题。经查，申请人在被申请人处从事纸样师工作，约定底薪 12000 元/月+提成（0.2 元/件），每月 20 日被申请人通过李某或李进的银行账户向申请人支付上月报酬，申请人每天工作时间为上午 9 点至下午 6 点，每周工作 6 天，通过钉钉打卡考勤，申请人平时工作受李进管理。申请人主张其于 2022 年 3 月 1 日入职被申请人处工作，双方一直未签订劳动合同，因此要求被申请人支付未签订劳动合同的双倍工资差额。申请人提交了转账记录拟证明其上述主张，该银行记录显示申请人 2022 年 4 月至 7 月收到的报酬金额分别为：12244 元、16015 元、13142 元（5322 元+7820 元）、10734 元，申请人称上述转账记录均为其工资。被申请人对上述转账记录真实性予以确认，但其单位认为 2022 年 4 月和 5 月的转账的并非申请人的

工资，系申请人2022年3月和4月的报酬，并主张申请人在2022年3月1日至4月25日期间与其单位不存在劳动关系，因申请人该期间不受其单位管理，亦无需打卡。申请人自2022年4月25日起才开始受其单位管理，但因双方为业务合作，因此也没有签订劳动合同。被申请人提交钉钉打卡记录、微信聊天记录拟证明其主张。其中，钉钉打卡显示申请人从2022年4月25日开始通过钉钉打卡考勤；聊天记录显示被申请人与微信用户“饭碗（杨春山）”的微信对话，2022年6月9日微信用户“饭碗（杨春山）”表示不需要那么多人的话，其就去外面看看，要求被申请人先结算工资，2022年7月22日向被申请人询问为何还未收到工资。申请人对上述证据真实性予以确认，该微信聊天系其与李进的微信对话。另，申请人庭审中主张被申请人于2022年8月11日通知其不用来上班了，离职时间为2022年8月11日；申请人在仲裁申请书中自述其于2022年6月30日离职，离职原因为没有事情做。本委认为，钉钉打卡记录并非认定入职时间的必要条件，申请人从2022年3月1日向被申请人提供劳动，被申请人从2022年4月按月向申请人发放上月报酬，被申请人并未提交充分有效证据证明申请人与其单位在2022年3月1日至4月25日期间并非劳动关系，应承担举证不能的不利后果，因此本委对申请人主张的入职时间予以采纳，并认定双方于2022年3月1日起建立劳动关系。又，申请人仲裁申请书中自述的离职时间和离职原因与庭审中主张的离职时间和

离职原因并不相符，从双方确认的聊天记录显示申请人在 2022 年 6 月 9 日向被申请人表达了离职的意愿，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19 号）第三条规定，在诉讼过程中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明。在证据交换、询问、调查过程中，或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中，当事人明确承认于己不利的事实的，适用前款规定。因此申请人现有证据无法推翻申请人仲裁申请书中所自述的离职时间和离职原因，因此本委采纳申请人仲裁申请书中所自述的离职时间和离职原因。双方确认没有签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日期间未订立书面劳动合同的工资 39891 元（16015 元+13142 元+10734 元）。申请人要求被申请人支付 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日及 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资缺乏法律依据，本委不予支持。

二、关于离职证明问题。经前述，申请人于 2022 年 6 月 30 日离职。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定被申请人应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，故被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具书面解除劳动合同

的证明。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19号）第三条之规定，本委裁决如下：

一、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2022年4月1日至2022年6月30日期间未订立书面劳动合同的工资39891元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具书面解除劳动合同的证明。

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 邢蕊

二〇二二年十一月九日

书 记 员 冯秋敏