

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〕3813号

申请人：廖桂华，男，汉族，1974年6月24日出生，住址：湖南省桂阳县。

被申请人：广州黛博溪美服装贸易有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路84号912房。

法定代表人：王诗晴。

申请人廖桂华与被申请人广州黛博溪美服装贸易有限公司关于二倍工资差额、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。申请人廖桂华到庭参加庭审。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8月8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2022年4月21日至2022年7月14日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年5月21日至2022年7月14日未签劳动合同二倍工资差额

24325 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 6000 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其系通过被申请人在东纺服装人才网发布的招聘信息与被申请人的监事吴某取得电话联系，其于 2022 年 4 月 19 日参加面试以及考试，2022 年 4 月 20 日吴某通过微信告知其工资标准和入职时间，其于 2022 年 4 月 21 日入职，工作地点为广州市海珠区凤阳街道珠江国际纺织城 C 座 2610 室，岗位为服装纸样师，约定工资标准为 12000 元/月，月休 4 天，工作时间从早上 10 点至晚上 7 点，中午休息 1 小时。其工作内容主要系通过电脑软件还原样衣单块裁片平面图，其平日的工作主要由吴某进行安排和管理，离职时间为 2022 年 7 月 14 日。申请人向本委提交如下证据拟证明其上述主张：1. 6 月-7 月工资表，显示部门、职位、基本工资、上班天数、应发工资等信息；2. 转账记录，显示 2022 年 5 月 14 日付款方王某向申请人转账支付 4330 元，申请人称该数额系其 2022 年 4 月 21 日至 2022 年 4 月 30 日的工资数额；2022 年 6 月 16 日付款方王某向申请人转账支付 16710 元，申请人称该数额系其 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 6 月 5 日的工资数额；2022 年 7 月 12 日付款方王某向申请人转账支付 10475 元，申请人称

该数额系其 2022 年 6 月 6 日至 2022 年 6 月 30 日的工资数额；2022 年 7 月 19 日“*姜”通过微信向其支付 5032 元，申请人称该数额系其 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 14 日的工资数额；3. 与吴某（微信号：j***）的微信聊天记录，显示申请人与对方沟通入职时间、工资标准、加班情况、工资发放银行卡以及离职时间等内容；4. 与王吴老板娘（微信号：w***）的微信聊天记录，显示对方向申请人发送工资表以及与申请人核对加班情况、工资发放数额等内容；5. 东纺服装人才网招聘信息，显示名称为黛博溪美发布因公司发展需要，招聘女装纸样师、带货主播等职位，工作地址为广东省广州市海珠区珠江国际 C 栋 2610。另查，被申请人的经营范围包括服装辅料销售、服装服饰批发、服装服饰零售等，被申请人工商登记信息显示吴某为被申请人的监事。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动法》第二条、《中华人民共和国劳动合同法》第二条之规定，被申请人作为合法注册的企业，具有用工主体资格，其主营业务为服装辅料销售、服装服饰批发、服装服饰零售等。申请人所从事的工作系通过电脑软件还原样衣单块裁片平面图供被申请人生产使用等，属于被申请人的主营业务范畴。其次，申请人已就其主张系被申请人的员工向本委提交了工资表、转账记录、与被申请人监事吴某的微信聊天记录等证据予以证明，申请人已履行了初步举证责任，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人的主张。最后，根

据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与被申请人自2022年4月21日至2022年7月14日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同。被申请人对此未能提供证据予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张予以采纳。又，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2022年5月21日至2022年7月14日未订立书面劳动合同的工资23303.89元（16710元+10475元） \div 61天 \times （11天+30天）+5032元。

三、关于补偿问题。申请人主张其于2022年7月14日当面告知吴某其做完今天就不来了，吴某表示同意，但其认为实际上其系因为被申请人没有与其签订劳动合同以及处理事情不公平才离职。申请人向本委提交了与吴某的微信聊天记录拟证明上述主张，其中显示吴某于2022年7月14日询问申请人“廖师傅，明天你确定不来上班了是吧”，申请人回复“是的”，2022

年7月19日显示申请人与吴某因离职后的工资发放问题进行沟通，其中提及了被申请人在职期间未与其签订劳动合同以及申请人辞职离开等内容。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，劳动关系的解除权系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现，因此，当劳动者主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，理应以劳动者在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因，此亦不符合诚实信用原则。本案申请人于2022年7月14日告知被申请人不再回去上班，且在被申请人与其确认是否还继续上班时，明确作出否定回复，可见，申请人已于当日明确向被申请人作出解除劳动意思。因此，本委对申请人主张系以被申请人没有与其签订劳动合同以及处理事情不公平的离职事由，与事实不符，本委不予采纳。鉴于申请人2022年7月14日行使解除权时所示的离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形之一，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二条，《中华人民共和

《劳动合同法》第二条、第三十八条、第四十六条、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2022年4月21日至2022年7月14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2022年5月21日至2022年7月14日未订立书面劳动合同的工资23303.89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。

（本页无正文）

仲 裁 员

李文明

二〇二二年十月二十五日

书 记 员

孙海