

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〕1263 号

申请人：陈建彬，男，汉族，1994 年 2 月 2 日出生，住址：广东省高州市。

被申请人：广州薇派品牌管理有限公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街 16 号 201 室。

法定代表人：李晓霞，该单位经理。

委托代理人：魏宇楠，女，该单位员工。

委托代理人：沈文英，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人陈建彬与被申请人广州薇派品牌管理有限公司关于确认劳动关系、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。申请人陈建彬和被申请人的委托代理人沈文英到庭参加诉讼。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 28 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在 2021 年 10 月 28 日至 2022 年 1 月 7 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021

年10月28日至2022年1月7日未签订劳动合同的双倍工资差额30000元；三、被申请人支付申请人非法解除劳动关系的经济赔偿金10000元；四、被申请人支付申请人未办理社会保险的经济补偿5000元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人已就工作岗位、职务、工作待遇等劳动合同的基本要素达成合意，应视为已签订劳动合同；二、申请人存在严重违反公司制度、不符合录用条件、平时工作不达标等情形，我单位可以依法将其辞退，申请人自己不来上班，属于自动离职，故我单位无需支付其经济补偿，且其应承担未做好工作交接对我单位造成的经济损失；三、申请人履历造假，违反诚实守信原则，采取欺诈手段形成的劳动关系应当无效。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人于2021年10月28日到被申请人处工作，负责摄影、兼顾剪辑工作，于2022年1月8日起再未回到被申请人处工作。申请人主张其与被申请人在2021年10月28日至2022年1月7日期间存在劳动关系，并提交了工资条及工资卡账单流水等证据予以证明，其中工资条载明“薇派”“10.28入职”等字样，工资卡账单流水显示了“肖某”向申请人逐月转账记录。被申请人对上述证据的真实性、合法性予以确认，但对关联性不予确认。被申请人主张申请人履历造假，违反诚实守信原则，采取欺诈手段形成的劳动关系应当认定无

效，并提交了 BOSS 网的岗位职责、入职登记表、学历证、工资明细等证据予以证明，其中 BOSS 网的岗位职责载明经验和学历“1-3 年”“不限”字样，入职登记表载明申请人进入公司时间为“2021 年 10 月 28 日”和其工作经历，学历证载明申请人毕业时间为 2020 年 6 月 28 日，工资明细显示被申请人核算申请人的工资时间为“2021 年 10 月”至“2022 年 1 月 6 日”。申请人对上述 BOSS 网的岗位职责、入职登记表、学历证三份证据的真实性予以确认，对工资明细中的底薪、工资所属时间、实发工资三栏的内容及 2021 年 11 月病假 1 天的记录予以确认。本委认为，申被双方确认的入职登记表和工资条等证据已反映了申请人入职被申请人处的时间，及其在被申请人处工作等事实，又双方确认申请人于 2022 年 1 月 8 日起再未回到被申请人处工作，故本委对申请人关于劳动关系存续期间及事实的主张予以采纳。另，被申请人主张申请人工作经历造假，其以该欺诈行为与其单位建立的劳动关系应自始无效，而被申请人收到申请人入职时填写提交的入职登记表后未进行核实，且未要求申请人提供工作经历的佐证材料，此系被申请人作为用人单位自主行使其单位管理权的表现，而由此亦表明被申请人录用申请人并非以其工作经历作为主要录用标准，被申请人亦无证据证明其单位录用申请人约定了明确的条件。又，被申请人主张申被双方已对工作岗位、职务、工资待遇等劳动合同的基本要素达成合意，此系双方建立劳动关系达成合意的意思表示，且劳动关系是指用人单位招用劳动者成

为其成员，劳动者在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系是一种事实状态，双方的用工事实符合认定劳动关系的法律特征，故被申请人主张因申请人工作经历造假致使双方劳动关系自始无效，缺乏依据，本委不予采纳。因此，本委确认申请人与被申请人在2021年10月28日至2022年1月7日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资的问题。经查，申被双方未签订劳动合同，申请人2021年10月实发工资1279.32元、2021年11月实发工资9439.00元、2021年12月至2022年1月7日实发工资11440.90元。本委认为，本案被申请人未与申请人订立书面劳动合同的事实明确，符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的被申请人应支付二倍工资的前提条件，故被申请人应加倍支付申请人2021年11月28日至2022年1月7日未订立书面劳动合同的工资12384.80元（9439.00元÷30天×3天+11440.90元）。申请人要求被申请人加倍支付2021年10月28日至11月27日未订立书面劳动合同的工资的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于赔偿金和经济补偿的问题。经查，申请人2021年11月工资为9439元、2021年12月至2022年1月7日工资为11440.90元。申请人与被申请人的管理者之一肖某于2022年1月7日晚通过微信一直在沟通摄影工作相关事宜，1月8日凌晨肖某发出了“要不我换个人试试吧”的文字表述，1月8日

起申请人再未回到被申请人处工作，申请人据此主张系被申请人将其辞退，被申请人对上述微信沟通的情况予以确认，但主张申请人系自动离职。本委认为，被申请人的管理者之一肖某“要不我换个人试试吧”的表述并不能当然认定属于解除劳动合同的意思表示，故申请人仅凭该证据无法证实系被申请人将其辞退的事实，而被申请人作为用人单位，对申请人负有管理责任，现被申请人主张申请人2022年1月8日起未上班，但无证据证明其单位在此后有对申请人此行为行使基本的用工管理权，双方处于“两不找”的状态，本委对此视为被申请人提出且经双方协商一致解除劳动合同关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六、第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿4685.14元〔（9439元+11440.90元÷1.23个月）÷2个月×0.5个月〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六、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》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2021年10月28日至2022年1月7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11月28日至2022年1月7日未订立书面劳动合同

的工资 12384.80 元;

三、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人解除劳动关系的经济补偿 4685.14 元;

四、驳回申请人其他仲裁请求。

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 王 博

二〇二二年五月二十六日

书 记 员 李梓铭