

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〔2023〕647号

申请人：贺芹芹，女，汉族，1981年8月24日出生，住址：湖北省潜江市。

委托代理人：林樾宇，男，广东易恒律师事务所律师。

委托代理人：文耀荣，男，广东易恒律师事务所实习人员。

被申请人：广州优衣丽服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路80号2506房。

法定代表人：黄丽萍。

委托代理人：常光华，男，该单位员工。

申请人贺芹芹与被申请人广州优衣丽服饰有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人贺芹芹及其委托代理人林樾宇、文耀荣和被申请人的委托代理人常光华到庭参加诉讼。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12月21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2022年7月29日至2022

年12月9日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年10月1日至12月9日拖欠的工资13984.45元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金7500元；四、被申请人支付申请人2022年8月29日至2022年12月9日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额26293.10元。

被申请人辩称：一、因受疫情影响，我单位在2022年10月24日至2022年12月9日期间处于停业状态，申请人在此期间没有为我单位提供劳动，因此我单位只需按广州市最低工资标准的80%支付申请人此期间生活费；二、我单位裁员是行使用人单位的用工自主权，属于无过失解除劳动关系，申请人主张违法解除劳动关系的赔偿金不应予以支持；三、我单位因受疫情影响2022年期间一直未能正常生产，订单不足，请求不予支持申请人关于未签订劳动合同二倍工资的主张。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申被双方均确认：申请人2022年7月29日入职被申请人任车版师；双方约定每周工作6天、每天工作8小时、通过打卡考勤、月工资标准为7500元、每月1日通过支付宝转账发放上月工资。申请人主张：2022年12月9日被申请人通过微信通知其解除劳动关系，当日系其最后工作日，并表示其请求确认劳动关系的目的是补缴社保及坚持仲裁请求。被申请人表示不确定与申请人解除劳动关系的时间，但其单位确系通过

微信告知申请人解除劳动关系。申请人提供了微信聊天记录、工资单、支付宝转账记录等证据，其中微信聊天记录显示2022年12月9日20时05分被申请人通知申请人：“车板部人员有变动，老板娘说其中一个牌子不做了，车板用不了那么多人，所以裁员了。”申请人回复：“意思是我被裁员了？”，被申请人回复：“是的”。被申请人对上述证据的真实性均予确认。被申请人提供了工资单，申请人对该证据真实性予以确认。另查，被申请人系2017年7月21日登记成立。**本委认为**，庭审查明，申请人受被申请人的劳动管理，从事被申请人安排的有报酬的劳动，申请人提供的劳动系被申请人业务的组成部分，且双方均符合法律、法规规定的主体资格，符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定的劳动关系成立之情形，本委确认双方存在劳动关系。参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，被申请人对申请人在其单位的工作年限负举证责任，现被申请人对此不主张、不举证，应当承担不利后果。申请人对其主张的解除劳动关系的时间提供了微信聊天记录作为证据，本委予以采纳。又因申、被双方对申请人入职被申请人的时间无异议，故本委确认申、被双方自2022年7月29日至2022年12月9日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申被双方均确认：被申请人在2022年10月25日至2022年12月9日期间受疫情影响停工，故申请人

上述时段未向被申请人提供劳动;被申请人实际向申请人发放的2022年10月工资为5000元、2022年11月工资为5833元,2022年12月未发放工资。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定,被申请人应当支付申请人2022年10月工资7500元、2022年11月工资6227.65元 $[7500\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(17\text{天}+3\text{天}\times 200\%)+2300\text{元}\times 80\%\div 30\text{天}\times 7\text{天}]$ 、2022年12月工资534.19元 $(2300\text{元}\times 80\%\div 31\text{天}\times 9\text{天})$ 。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定,被申请人应当支付申请人10月1日至12月9日的工资差额3428.84元 $(7500\text{元}+6227.65\text{元}+534.19\text{元}-5000\text{元}-5833\text{元})$ 。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。申被双方均确认:申请人在职期间的月平均工资为7851.5元。申、被双方均确认的证据显示,被申请人2022年12月4日16时16分向申请人发送微信消息:“芹姐,老板娘说做的有两个牌子其中一个不做了,车版有人员变动.....感谢您这几个月对我们公司的付出。”2022年12月9日17时43分被申请人在备注名为“优衣丽公司总群”的微信聊天群里发消息:“各位星期日早上9:30上班,我申请提前一天复工,到时候大家统一到有人带我们进去。”2022年12月9日20时05分被申请人向申请人发送微信消息:“车版部人员有变动,老板娘说其中一个牌子不做了,车板用不了那么多人,所以裁员了。”申请人回复:“裁员没有任何赔偿吗?”2022年12月9日20时49分被申请人向申请人发送微信消息:

“芹姐，感谢您这几个月来对公司的辛勤付出，我们公司也是很看重您的，公司也是因为其中一个牌子不做了，无奈之下做出裁员之举，望您理解。”2022年12月12日17时45分，被申请人通过微信向申请人发送了“10月应发工资”的计算表格，申请人回复：“我不接受这个裁员条件。”2022年12月25日13时23分被申请人向申请人发送微信消息：“芹姐，感谢您这几个月来对公司的辛勤付出，公司也是受疫情影响，其中一个牌子不做了，无奈之下做出裁员之举，望您理解。大家也好聚好散。公司给您最高福利：补贴半个月工资。”**本委认为，首先**，被申请人在通知申请人解除劳动合同时主张的原因是其单位“其中一个牌子不做了”，并未说明是受疫情影响所致；其次，被申请人2022年12月9日在其单位工作群中通知其他员工复工，并于同日再次告知申请人因其单位“一个牌子不做了”故要对申请人进行裁员；再次，虽然被申请人在申请人向本委申请仲裁后向其表示其单位是“受疫情影响，其中一个牌子不做了”，但在庭审中被申请人并未举证证明其与申请人解除劳动合同系受疫情影响所致，应当承担不利后果。被申请人与申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》关于用人单位解除劳动合同的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金7851.5元（7851.5元/月÷0.5个月×2倍）。现申请人向本委提出被申请人支付其7500元赔偿金的仲裁请求，系其

行使对自身应得利益之自由处分权，本委予以尊重并照准。

四、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。申被双方均确认：双方没有订立书面劳动合同；申请人2022年8月工资为7751元、2022年9月工资为7941元。被申请人表示，因车版师都不固定，故车版师上班超过3个月其单位才会与之签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条的规定，被申请人应当加倍支付申请人2022年8月29日至2022年12月9日期间工资22952.94元（7751元÷31天×3天+7941元+7500元6227.65元+534.19元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条，《广东省工资支付条例》第三十九条，并参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年7月29日至2022年12月9日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人

10月1日至12月9日的工资差额3428.84元;

三、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金7500元;

四、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8月29日至2022年12月9日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额22952.94元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决,可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年二月二十八日

书 记 员 曾艺斐