

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〕567号

申请人：蓝继城，男，汉族，1986年7月10日出生，住址：广东省乐昌市两江镇。

委托代理人：谭展玮，女，广东穗恒律师事务所律师。

被申请人：广州天汇餐饮管理有限责任公司，住所：广州市海珠区南边路38号之四107室。

法定代表人：林先辉，该单位执行董事。

委托代理人：许浩城，男，广东越启兰（茂名）律师事务所律师。

申请人蓝继城与被申请人广州天汇餐饮管理有限责任公司关于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。申请人蓝继城及其委托代理人谭展玮和被申请人的委托代理人许浩城到庭参加诉讼。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2021年9月9日至2022年

7月31日未签订劳动合同的二倍工资差额165000元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金30000元。

被申请人辩称：申请人对我单位的经营管理等行为实际支配和控制，现申请人为撤回投资，牟取不当利益而提出本次仲裁。申请人入职时填写了入职信息登记表、人事异动审批表等材料，该些材料具备了劳动合同的根本条款，应视为双方就各自的劳动权利义务达成了一致意见并订立了书面劳动合同，故我单位无需支付双倍工资。即使被认定为未签订劳动合同，过错亦在于申请人，即使我单位需要支付双倍工资，申请人主张的起算时间及计算基数均存在错误。申请人属于自行离职，故无权要求我单位支付违法解除的赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人主张其于2021年8月7日入职被申请人，岗位为出品总监，月工资为15000元/月，被申请人未履行与其签订书面劳动合同的义务，故而要求被申请人支付其未签订劳动合同的双倍工资工资差额。被申请人主张申请人于2021年8月12日入职，岗位为出品总监，其为被申请人的实际控制人，月工资标准为底薪2300元/月+提成，申请人填写了员工入职信息登记表、员工廉洁自律承诺书等材料，该些材料具备了劳动合同的根本条款，应视为双方就各自的劳动权利义务达成了一致意见并订立了书面劳动合同，另，其单位

分别在2021年10月及2022年8月均有让申请人签订劳动合同，但申请人均未签署，故未签订劳动合同的责任在于申请人。申请人不确认员工入职信息登记表、员工廉洁自律承诺书，但确认落款处签名的真实性。经查，被申请人提交的员工入职信息登记表中入职日期、落款日期均为2021年8月12日。另查，申、被双方均提交了银行转账记录拟证明申请人的工资发放情况。申请人主张工资每月都会分两笔发放，一笔通过被申请人公账发放，另一笔通过林先辉或蒋某私人账户发放，发放使用的银行有部分月份是中国建设银行，有部分月份是广州银行。被申请人则主张通过被申请人公账发放的款项系申请人的工资，林先辉私人账户发放的款项属于案外公司支付给申请人的工资、差旅费等费用。本委认为，第一，员工入职信息登记表不具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的必备条款，亦不符合合同成立的要件形式，不能视为双方已经签订劳动合同。第二，被申请人未在申请人入职一个月内履行与其订立书面劳动合同的义务，系被申请人未完善用工制度之体现。第三，关于申请人入职时间，被申请人提供了员工入职信息登记表，已履行表面举证责任，被申请人主张申请人签署员工入职信息登记表的时间为申请人入职时间并无不妥，在申请人无证据反驳的情况下，本委对该入职时间予以采信。第四，关于申请人的工资标准，首先，从双方提供的银行流水来看，申请人提供的银行流水与其主张的工资水平、发放时间、发放方式

具有较高吻合性，而被申请人提供的银行流水却存在部分月份的缺失，故本委认为申请人提供的银行流水更能反映申请人真实工资发放情况；其次，劳动报酬是劳动者付出体力或脑力劳动所得的对价，被申请人主张申请人作为其单位的实际控制人，但其单位提交的银行流水显示申请人的工资每月均在 3000 元上下，此明显有悖于用工市场的价值规律，也不符合常理，故本委对被申请人主张申请人的工资标准不予采纳；最后，被申请人并未举证证明通过林先辉账户支付给申请人款项与案外公司有关联，故本委对申请人主张的工资标准予以采纳。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人要求被申请人支付 2021 年 9 月 12 日至 2021 年 12 月 14 日未签订劳动合同的双倍工资差额已超过一年的仲裁时效，本委不予支持。申请人要求被申请人支付其 2021 年 9 月 9 日至 2021 年 9 月 11 日未签订劳动合同的双倍工资没有事实及法律依据，本委不予支持。综上，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》第七条之规定，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 12 月 15 日至 2022 年 7 月 31 日未签订劳动合同的工资 113250 元(15000 元 × 0.55 个月 + 15000 元 × 7 个月)。

二、关于赔偿金问题。庭审中，申请人主张因被申请人电话通知其不需要再回去上班，故要求被申请人支付违法解除的赔偿金。被申请人主张申请人系以生病为由提出离职，其要求

赔偿金没有事实和法律依据。本委认为，根据《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》第八十七的规定，现无证据证明本案系被申请人履行解除权致使申请人离职，故申请人主张赔偿金缺乏事实依据，本委对申请人要求被申请人支付赔偿金的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，本委裁决如下：

一、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 12 月 15 日至 2022 年 7 月 31 日未签订劳动合同的工资 113250 元；

二、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 曾 艺 斐

二〇二三年二月二十四日

书 记 员 李 梓 铭