

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〕4210号

申请人：罗礼国，男，汉族，1990年10月7日出生，住址：湖南省衡阳县。

被申请人：广州安安服饰有限公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街三横街6号101房。

法定代表人：麦亚兴。

申请人罗礼国与被申请人广州安安服饰有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗礼国到庭参加庭审。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9月5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于2022年6月13日至2022年8月20日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年6月13日至2022年8月20日未签订劳动合同的二倍工资差额10000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿

金 10000 元。

被申请人辩称：申请人与我单位不存在任何劳动合同关系，请求仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、申请人非我单位劳动者，其主张的拍摄剪辑工作并不是我方业务组成部分，未提供任何证据证明双方形成劳动关系，双方不存在劳动合同关系；二、申请人与谭某两自然人形成了劳务关系，谭某并非我单位人员，我单位不追认谭某的行为效力，贵委不应受理本案；三、我单位与申请人并无劳动合同关系，请贵委驳回申请人主张的未签劳动合同工资差额和违法解除劳动合同经济赔偿金；四、单纯从劳动合同法的规定而言，申请人终止工作时间无法查明，不应支持双倍工资差额，且计算金额有误，其主张的经济赔偿金不应支持，系双方协商一致终止自然人之间的劳务关系，且计算基数亦有错误。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人主张，其在 BOSS 直聘网站获知被申请人的招聘信息后，经被申请人的名为“林某”的设计师面试后于 2022 年 6 月 13 日入职，入职时未签订劳动合同，亦未办理相关入职手续，平时工作地点位于海珠区智汇科技园 C10 栋，通过公司打卡机打卡考勤，主要由被申请人的前法定代表人邓某的丈夫谭某管理其工作，工资由被申请人的财务以现金方式发放，后于 2022 年 8 月 20 日被谭某以直播间开支太大为由

辞退。申请人为证明其主张，提交了 BOSS 直聘软件向其发送的面试邀请截图、工作期间照片的定位截图、微信聊天截图等证据予以证明，并当庭出示上述证据的手机原始载体，其中面试邀请截图显示邀请信息名为“安安的面试邀请”，地址为“广州市海珠区海珠智汇科技园 C10 栋”；工作期间照片显示打卡机屏幕内容为“姓名：罗礼国”，打卡机照片定位显示为“广州市海珠区海珠智汇科技园 C10 栋”和“安安服饰”；微信聊天截图内容显示微信用户“谭生”在与申请人的对话中自称“我是群聊‘安安欧利雅直播工作群（内部）’的谭生”。被申请人则主张申请人非其单位员工，系谭某个人聘用的，对申请人提交的证据不予认可。另查，广州市海珠区海珠智汇科技园 C10 栋所在地即广州市海珠区瑞宝瑞兴街三横街 6 号。本委认为，根据《中华人民共和国调解仲裁法》第六条之规定，申请人为证明其与被申请人存在劳动关系的主张，提交了上述证据，其中面试邀约截图、打卡照片、微信聊天截图就申被双方建立劳动关系、被申请人对申请人实施用工管理分别进行了初步证明，申请人已履行初步举证责任，被申请人虽否认申请人是其单位员工，主张申请人系与谭某之间建立劳务关系，但被申请人没有举证证明谭某系在其单位注册地址上独立注册经营主体及用工，也没有举证证明该地址存在另一个“安安服饰”，无法否认其单位注册地址是由其单位使用，以及谭某系以被申请人名义对申请人进行工作安排和管理，亦无直接有效证据证明谭某与申请人之间存在劳务关系或其他法律关系，

故被申请人的主张缺乏依据，本委不予采纳。综上，本委认为申请人与被申请人存在用工事实，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳部发〔2005〕12号）第一条规定劳动关系成立的要素特征，故本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人的入职时间和离职时间负有举证责任，现被申请人对此未能提供有关证据予以证明，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予以采纳，并确认申请人与被申请人自2022年6月13日至2022年8月20日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资的问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同，其入职时工资系9000元/月，自2022年7月调整为10000元/月，现2022年6月工资5400元、2022年7月工资8999元已通过现金支付，2022年8月工资5999.4元未支付，并提交了手写工资单及信封予以证明，工资单及信封显示“2022年（6月份）罗礼国”、计算公式及数额5400元、“2022年（7月份）罗礼国”、计算公式及数额8999元等内容。本委认为，如前述认定申请人与被申请人存在劳动关系，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人未能举证证明已与申请人签订劳动合同，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张被申请人未与其签订劳动合同予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，用人单

位应按照工资支付周期如实编制工资支付台账对劳动者的工资支付情况承担举证责任，现被申请人未对申请人的工资支付情况提供任何证据证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人上述主张的各月工资情况。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，结合申请人的入离职时间，被申请人应加倍支付申请人2022年7月13日至2022年8月20日未订立书面劳动合同的工资11514.92元（8999元÷31天×19天+5999.4元），申请人主张被申请人应加倍支付申请人未订立书面劳动合同的工资10000元，未超过依法核算之金额，本委予以照准。

三、关于赔偿金的问题。申请人主张其是于2022年8月20日被谭某以直播间开支太大为由辞退；申请人提交了微信聊天记录予以证明，2022年8月20日微信聊天记录显示“谭生”表示“直播间开支太大了你明天不用上班了叫大叔把工资算给你”。被申请人未举证证明解除劳动关系存在合法事由，应承担不利后果，故本委对申请人关于被申请人系违法辞退的主张予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金8999元〔8999元×0.5个月×200%〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第四

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，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳部发〔2005〕12号）第一条、《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条、《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6月13日至2022年8月20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7月13日至2022年8月20日未订立书面劳动合同的工资10000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违法解除劳动关系的赔偿金8999元。

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 王 博

二〇二二年十一月三日

书 记 员 李梓铭