

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〕282号

申请人：林悦锬，男，汉族，2000年8月20日出生，住址：广东省汕头市濠江区滨海街道钱塘利民市场55号之一。

被申请人：品阁设计（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号之一205室。

法定代表人：周杰。

申请人林悦锬与被申请人品阁设计（广州）有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林悦锬到庭参加庭审。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12月8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2022年7月1日至2022年8月31日工资14378元；二、被申请人支付申请人2022年7月1日至2022年8月31日未签订劳动合同双倍工资12000元；三、被申请人支付申请人未缴纳社保经济补偿3000元；四、被

申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 6000 元。

被申请人没有提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2021 年 10 月 10 日入职被申请人，任职设计助理，工作时间为每周 6 天，每天 8 小时，月工资为 2000 元+1%提成，从 2022 年 4 月起调整为 3000 元+2%-3%提成，被申请人电话通知其公司倒闭，让其不用上班，其最后工作日为 2022 年 8 月 26 日，其在 2022 年 7 月至 8 月正常出勤，没有请假，被申请人尚未支付其 2022 年 7 月 1 日至 8 月 31 日的工资。申请人举证有《实习协议书》、微信聊天记录、工资表。其中《实习协议书》的甲方为广东省某学院、乙方为被申请人、丙方为申请人，约定有根据相关法律法规及《职业学校学生实习管理规定》，广东省某学院安排申请人到被申请人参加实习，实习期限为 2021 年 6 月 10 日至 2022 年 6 月 10 日，广东省某学院安排申请人至其所属专业的实习岗位，被申请人应按照规定为申请人提供与其专业的相关实习岗位，广东省某学院会同被申请人制定实习方案，并协助被申请人落实，实习期间广东省某学院安排人员担任申请人的实习指导教师，负责实习期间的业务指导和日常巡视，被申请人安排人员担任申请人的实习指导师傅，对申请人进行业务指导和管理，确保申请人接受合格的岗位技能训练，实习期满，协议自动终止等内容；

聊天记录显示申请人与“品阁设计-周杰”的聊天内容，主要内容是申请人询问“品阁设计-周杰”何时发放工资、能否先发放部分工资解决当前生活问题等，其中申请人在2022年8月27日询问“品阁设计-周杰”公司是否关了，工资什么时候能结算，当天“品阁设计-周杰”回复公司关了，工资会尽快补上，有钱会马上安排；工资表显示申请人2022年7月、8月未支付工资数额为14378.87元。申请人称“品阁设计-周杰”是被申请人的法定代表人周杰，实习协议书可以作为其在被申请人实习的证据。本委认为，由《实习协议书》载明内容可知，申请人系在学院安排下到被申请人处参与实习工作，申请人虽根据学院制定的实习方案执行，可以看出申请人到被申请人处工作的目的更多系为了获得岗位技能训练、完成学业，此属于学校课堂教学的一种延续，此时申请人虽然需要服从被申请人的管理，但其对被申请人不具有依附性，其身份仍为学生，归属仍然依附于学院，故此，申请人与被申请人此时并不存在劳动关系中人身依附性，双方并非建立劳动关系。另，《实习协议书》到期后，三方未再延长实习期或签订其他协议重新约定实习期限，而申请人此时仍在被申请人处工作，证明申请人与被申请人以实际履行的方式达成建立劳动关系的合意，故本委确认申请人自2022年6月11日起与被申请人建立劳动关系。现被申请人未举证证明申请人的最后工作日，故本委采纳申请人主张的最后工作日。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被

申请人有责任举证证明申请人在职期间的工资支付情况，现被申请人未就此举证，应承担举证不能的不利后果。申请人举证的工资表载明的数额与其主张的未支付工资数额一致，故本委采纳申请人主张的数额。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年7月1日至2022年8月26日工资14378元。自2022年8月27日起，申请人未再为被申请人提供劳动，故申请人要求被申请人支付此后工资的请求，缺乏事实基础，本委对申请人要求被申请人支付其2022年8月27日至2022年8月31日工资的请求不予支持。

二、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付二倍工资。本委认为，如前所述，本委已认定双方劳动关系的建立时间及最后工作日，现申请人要求被申请人支付其2022年7月1日至2022年7月10日、2022年8月27日至2022年8月31日未签订书面劳动合同二倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。现被申请人未有证据证明双方已签订书面劳动合同或未签订书面劳动合同的责任在于申请人，故根据《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》第六条的规定，被申请人应支付申请人2022年7月11日至2022年8月26日未签订书面劳动合同的二倍工资差额11855.54元（14378元÷57天×47天）。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人未为其缴纳

社会保险费，应向其支付经济补偿。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，缴纳社会保险费系用人单位及劳动者的法定义务，如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费，申请人可向有关社会保险费征缴机构申诉或申请补缴，而该理由并非申请人可依法获得经济补偿的法定理由，故本委对申请人要求被申请人支付其未缴纳社保经济补偿的请求不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人突然倒闭，没有发辞退的资料，只是通过微信告知，目前被申请人的门店已关闭。另查，申请人主张其月平均工资为 6000 元。本委认为，第一，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位应当支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金的，应当同时具备两个条件，一是用人单位提出解除劳动合同，二是解除理由违法。现申请人确认被申请人没有发出解除或辞退的通知，即无证据证明被申请人有向申请人提出解除劳动合同，更无法证明存在解除理由违法的情形，故本案并不具备被申请人应支付赔偿金的条件。第二，由上文可知，“周杰”与申请人沟通时确实作出过公司没钱、倒闭的意思表示，与申请人之主张吻合，现被申请人没有证据证明系因申请人原因而导致双方劳动合同无法继续履行，故本委采纳申请人关于因被申请人倒闭而使其未能继续上班的主张，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人终止劳

动合同的经济补偿。第三，被申请人未举证证明申请人在职期间的工资支付情况，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人上述主张的平均工资数额。综上，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿 3000 元（6000 元 × 0.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第四十四条、第四十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 8 月 26 日工资 14378 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 7 月 11 日至 2022 年 8 月 26 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 11855.54 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终止劳动合同的经济补偿 3000 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 梁炜珊

二〇二三年三月二十七日

书 记 员 曾焜恒