

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〕1405 号

申请人：梁植灯，男，汉族，1999 年 7 月 2 日出生，住址：广东省怀集县。

被申请人：广州花阅服饰有限公司，住所：广州市海珠区瀛洲路 29 号之一 B 栋 302 房。

法定代表人：刘金平，该单位经理。

委托代理人：陈昌野，男，广东鼎穗律师事务所律师。

申请人梁植灯与被申请人广州花阅服饰有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁植灯和被申请人法定代表人刘金平及委托代理人陈昌野到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 9 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 2022 年 10 月 19 日至 2023 年 2 月 5 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 19 日至 2023 年 2 月 5 日未签订书面劳动合同二倍工资差

额 30000 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 12000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 5 日工资 36000 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人达成口头协议，决定试用申请人一个月，之后再签订书面劳动合同，但申请人仅工作 8 天即遇上疫情封控厂区，试用期未过双方未签订书面劳动合同。二、双方没有继续履行试用合同是因为疫情等不可抗力，双方无责，申请人要求违法解除劳动合同补偿无理由。申请人上班至 10 月 28 日后因疫情已回老家，我单位也在封控区内，我单位没有在试用期满继续聘用申请人，是因疫情的不可抗力，我单位不应承担任何责任，申请人在疫情封控期间没有在我单位，证明申请人是自认为可能封控而离开工厂，申请人主动解除劳动合同。三、由于疫情等不可抗力，双方的合同已无法履行，申请人要求劳动关系存续至 2023 年 2 月 5 日无理。四、申请人在我单位只上班 8 天，双方劳动关系仅维持 8 天，申请人要求 2022 年 11 月 19 日至 2023 年 2 月 5 日二倍工资无理。五、因疫情爆发为不可抗力，双方都没有责任，申请人此后未在我单位上班，所以申请人要求工资无理。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 10 月 19 日入职被申请人，任职运营岗，自 2022 年 11 月 1 日因疫

情原因无法继续上班，其在 2022 年 11 月 5 日回老家，至 2023 年 2 月 2 日回到广州，此后为被申请人挑选办公室，去了场地，至 2022 年 2 月 5 日被申请人以需前往杭州学习为由提出解除劳动关系。申请人举证了微信聊天记录，部分聊天记录涉及时间为 2022 年 11 月至 2023 年 2 月，当中内容涉及厂区被封控、关店、新店铺开设、直播间调整地方、做好准备工作、询问何时上班等内容，其中提及厂区被封控的时间为 2022 年 10 月 30 日前，申请人曾在 1 月 25 日询问何时上班，对方回复需要晚点，让申请人等通知，“花阅”在 2023 年 2 月 5 日向申请人发送了“你好！小梁，昨天我的几个好朋友，他们都是抖音做得成功的在一起聊天，听他们分析，我觉得我还有很多要学习的地方，为了更好的发展，准备到杭州去学习一段时间，这边暂时不想铺开，等 3 月底左右回来再开展工作，最近也辛苦你了，我是很相信和认可你的，很无奈也不舍，但也不能耽误你的时间，希望保持联系，我相信以后一定有机会一起创业，同时祝你找到自己理想的工作，谢谢”的内容，申请人回复“你这拖了我三个月时间啊”。被申请人确认申请人于 2022 年 10 月 19 日入职，对申请人举证的上述聊天内容予以确认，确认当中的“花阅”即为被申请人的法定代表人，但主张因疫情影响厂区自 2022 年 10 月 28 日晚上开始全面封控，此后申请人未再上班，被申请人支付了申请人 2022 年 10 月 28 日前的工资，双方劳动关系于 2022 年 10 月 28 日解除，此后双方的沟通仅为洽谈重新合作，

但因被申请人实力较差，新办公地选址未能完成，双方不再信任，没有重新建立劳动关系。另查，申请人与被申请人确认在2023年2月5日前均没有向对方提出过解除劳动关系。本委认为，由双方确认的微信聊天记录可知，被申请人所在厂区在2022年10月30日前已被全面封控，申请人亦清楚知悉此情况，即申请人称在10月30日及之后仍有上班，缺乏事实依据，而被申请人主张的封控时间更为符合实际情况，故本委采纳被申请人主张的被封控时间。其次，劳动关系系双方当事人经协商一致达成的合意，存在着一定的连续性，不可能自动结束的，需要一方当事人作出解除意思表示或出现法定终止情形时才能达成结束双方劳动关系的目。本案被申请人虽然因疫情影响而停止正常营业，但该情形并非《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定的劳动合同终止的法定情形。双方在2023年2月5日之前均没有向对方提出解除劳动关系，而在此期间双方仍有就疫情结束后如何开展工作、寻找新办公地等进行沟通，在申请人询问被申请人何时上班，被申请人亦只系让申请人等待回复并未提出解除双方之间的劳动关系，即双方均没有向对方行使解除权，故此，在2023年2月5日前双方缺乏劳动关系终止的启动基础。最后，被申请人在2023年2月5日向申请人发送的内容中虽没有提及解除、辞退、辞职等字眼，但从其表达的内容可以推定该意思表达的内容系与申请人终止双方之间的劳动关系。综合上述理由，本委确认申请人与被申请人于2023

年2月5日终止劳动关系，结合双方确认的入职时间，本委确认申请人与被申请人在2022年10月19日至2023年2月5日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人与被申请人确认约定申请人月工资为10000元/月，从第二个月起调整为12000元，申请人实行每周六天工作制；被申请人已支付申请人2022年10月19日至2022年10月28日的工资3840元。申请人主张被申请人未支付其2022年11月1日及之后的工资。被申请人则主张双方自2022年10月28日起因不可抗力未再履行劳动关系，不应支付申请人的工资。本委认为，由上文可知，申请人与被申请人至2023年2月5日结束劳动关系，此前因疫情导致被申请人自2022年10月28日晚开始停业，被申请人的情形属于非因劳动者原因导致的停工停产，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应支付申请人2022年11月1日至11月27日的工资9680.67元 $[10000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (14 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) + 12000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (5 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%)]$ 及2022年11月28日至2023年2月5日的生活费4192.57元 $(2300 \text{元} \times 80\% \div 30 \text{天} \times 3 \text{天} + 2300 \text{元} \times 80\% \times 2 \text{个月} + 2300 \text{元} \times 80\% \div 28 \text{天} \times 5 \text{天})$ 。

三、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，应支付二倍工资差额。被申请人确认其单位未与申请人签订书面劳动合同，但主张系遇上疫情而导致停业，

系不可抗力原因所致。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，法律赋予当事人双方享有就劳动合同条款进行沟通、洽谈和协商的一个月期限，然而本案双方当事人在此协商期限内即遇上广州市新冠疫情爆发期，致使双方未能正常办公长达多月，在此期间未能就劳动合同条款、内容、及有关签订事项进行协商，故被申请人未及时与申请人签订书面劳动合同，具有不可抗力的因素，如若此时还要求用人单位承担二倍工资的处罚，不利于平衡劳资双方的根本利益，有违二倍工资罚则设立的本意，亦违背劳动合同法关于构建和谐劳动关系的立法精神。其二，由查明可知，在广州市新冠疫情平稳后，被申请人仍然因前期影响而未能恢复正常办公，而申请人此时仍身处外地，双方签订书面劳动合同的条件仍然受限，故被申请人此时未与申请人签订书面劳动合同并非主观故意。综上，本委对申请人要求被申请人支付二倍工资的请求不予支持。

四、关于赔偿金问题。本委认为，由上文可知，被申请人以需到外地学习等为由提出与申请人解除劳动合同，该理由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的情形之一，被申请人属于违法解除，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金4362.65元 $[(9680.67\text{元}+4192.57\text{元})\div 3.18\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$

× 2 倍]。

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》第七条、第十条、第三十九条、第四十条、第四十四条、第四十七条、第四十八条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第三十九条,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)》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在 2022 年 10 月 19 日至 2023 年 2 月 5 日存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 27 日的工资 9680.67 元及 2022 年 11 月 28 日至 2023 年 2 月 5 日的生活费 4192.57 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合同的赔偿金 4362.65 元;

四、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 梁炜珊

二〇二三年四月十三日

书 记 员 石扬