

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〕2915 号

申请人：刘安财，男，汉族，1998 年 9 月 28 日出生，住址：四川省岳池县。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：广州西海岸酒吧店，住所：广州市海珠区新港东路磨碟沙大街 118 号之三十三 101 铺。

投资人：陈培杨。

申请人刘安财与被申请人广州西海岸酒吧店关于确认劳动关系、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。申请人的委托代理人梁树权和被申请人的投资人陈培杨到庭参加诉讼。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 6 月 30 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 2022 年 2 月 12 日至 2022 年 5 月 8 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 3

月 12 日至 2022 年 5 月 8 日未签订劳动合同二倍工资差额 21396.4 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 8500 元。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求，本案可能是诈骗，陈培杨没有招聘过申请人，不知申请人是以什么名号去被申请人处工作。陈培杨是被申请人的投资人，有没有招聘申请人很清楚，陈培杨与刘某签订收购书，刘某收购了股份，现在全部人来提出仲裁，属于诈骗。

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 2 月 12 日入职被申请人，任职礼宾部经理，月工资为 8500 元，工作时间为 14 时至营业结束，月休息 4 天，双方未签订书面劳动合同，其于 2022 年 5 月 8 日因闭店而离职，被申请人已结清其在职期间的工资。申请人举证有微信聊天记录、转账记录，其中微信聊天记录显示的群名为“西海岸礼宾部工作群”“西海岸管理群”“西海岸新核心管理群”，聊天内容中有相关场地的照片，人员工作接班沟通，场所检查情况的沟通；转账记录显示申请人分别收款 2000 元、2660.7 元、2366 元。被申请人投资人陈培杨到庭陈述其不认识申请人，有一天店里有人闹事其被叫去处理，看到一些陌生人在店里，其不清楚申请人是否有在店内工作，其与刘某签订了股份收购协议，由刘某全权管理店

面工作，与陈培杨无关，申请人可能由刘某招聘。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，劳动仲裁处理的是用人单位与劳动者在订立、履行、变更、解除劳动合同过程中发生的争议，并非个人之间的争议。本案被申请人投资人陈培杨虽称其不认识申请人，但无论答辩抑或庭审时其均没有否认申请人在被申请人处工作的事实，只系以申请人可能系由股份收购方刘某招聘为由表示不认识申请人，而按陈培杨自述，刘某作为全面管理店铺者，其系有权招聘人员到店内工作，至于陈培杨本人是否认识申请人，并不能否定申请人为被申请人工作的事实。被申请人的管理人员安排、招聘、股东之间股份分配属于其公司内部管理及股东之间的问题，不能作为影响认定申请人与申请人存在劳动关系的理由。基于上述理由，本委采纳申请人关于其为被申请人员工的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施》第八条及参照《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）》第四十四条的规定，被申请人有责任举证证明申请人的用工起始时间及工作年限，现被申请人未就此举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职时间及离职时间，并据此确认申请人与被申请人在2022年2月12日至2022年5月8日存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。申请人主张双方未签订书面劳动

合同，被申请人应支付二倍工资。被申请人则称不清楚双方有无签订劳动合同或协议。本委认为，被申请人无证据证明双方已签订书面劳动合同，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》第六条的规定，被申请人应支付申请人2022年3月12日至2022年5月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额。又根据《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的工资支付情况，现其单位未就此举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的工资标准。综上，被申请人应支付申请人2022年3月12日至2022年5月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额16177.42元（8500元÷31天×20天+8500元+8500元÷31天×8天）。

三、关于赔偿金问题。申请人先主张其工作至2022年5月8日闭店，其后又主张因被申请人拖欠工资而被迫离职，被申请人系在其离职后才结清工资，被申请人应支付违法解除劳动合同的赔偿金。双方确认被申请人没有向申请人发出解除通知。本委认为，申请人对于双方劳动关系解除原因前后主张不一，但又无合理解释，仅凭现有证据不能证明申请人主张的任一离职原因。而根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位应当支付赔偿金的一个重要前提为用人单位提出解除劳动关系，现双方当事人均确认被申请人并没有通知申请人解除劳动合同，即本案缺乏被申请人应支付申请人赔偿金

的首要前提，故申请人在本案要求被申请人支付其赔偿金的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、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》第二条、第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第八条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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2月12日至2022年5月8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3月12日至2022年5月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额16177.42元；

三、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

二〇二二年九月一日

书 记 员 林婉婷