

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〕4698 号

申请人：曾广彬，男，汉族，1998 年 3 月 2 日出生，住址：广东省阳江市江城区。

被申请人：广州市程呈健身游泳有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路 13 号大院自编 1 号楼 1 层。

法定代表人：庾伯成。

委托代理人：庾钱湘，男，该单位员工。

申请人曾广彬与被申请人广州市程呈健身游泳有限公司关于二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾广彬和被申请人的委托代理人庾钱湘到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 10 月 13 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 2021 年 12 月 24 日至 2022 年 8 月 29 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 12 月 24 日至 2022 年 8 月 29 日未签订劳动合同的二倍工资

差额 78388.68 元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿金 6783.15 元；四、被申请人支付申请人职工医保可报销金额与实际报销金额的差额 6682.02 元。

被申请人辩称：一、关于申请人的第一项仲裁请求，申请人与我单位不属于劳动关系。我单位是在 2021 年 12 月份到健身学院招聘健身教练学徒，共招聘了 4 名健身教练学徒，其中包括申请人，由于申请人表现良好，故我单位将其留下来继续学习，但申请人的各项标准均不符合我单位招聘的标准，且申请人在我单位学习期间基本每月均向我单位代理人借钱，故我单位就让申请人在学习之余到我单位的市场部兼职赚钱。申请人在此期间还通过口头和微信表达过其不想学习了，后因疫情原因，申请人就留下来继续学习了；二、关于申请人的其他仲裁请求，我单位均不认可。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系的问题。申请人主张其于 2021 年 12 月 24 日来到被申请人处从事市场部销售工作，上班时间不固定，晚上 10 时 30 分下班，月休 4 天，需要考勤，工资标准为前两个月 3500 元/月，入职两个月后月工资标准为固定工资 2500 元+满勤奖 500 元+考核 500 元+销售提成，若考核结果好就发放考核 500 元，每月 15 日发放底薪，每月 20 日发放提成，其于 2022 年 8 月 29 日离开被申请人。被申请人主张申请人于

2021年12月24日以学徒身份来到其单位学习，上班时间不固定，晚上10时30分下班，月休4天，需要考勤，每天有固定时间进行专业培训，其余时间由市场部总监带申请人了解产品，其单位在前两个月每月发放申请人3500元补贴，两个月后每月补贴标准调整为固定工资2500元+满勤奖500元+考核500元+销售提成，若考核结果好就发放考核500元，每月15日发放底薪，每月20日发放提成，申请人于2022年8月29日离开其单位。现申请人与被申请人对双方是否存在劳动关系存有争议，对此，本委认为，劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系，并且在权利义务履行过程中，劳动者与用人单位在人身和经济方面具有较强的从属性。由此可见，判断法律关系是否属于劳动关系可以从双方履行过程中劳动者与用人单位在人身和经济方面是否具有从属性以及从属性的紧密程度进行考量。具体到本案，首先，双方对申请人的劳动报酬有明确的约定，申请人向被申请人提供了劳动后，被申请人按月有规律地向申请人支付劳动报酬，申请人获得的劳动报酬是其付出劳动的对价，可知双方具有经济从属性；其次，申请人在日常工作中受被申请人的考勤管理，双方具有人身从属性；最后，申请人提供的劳动属于被申请人的经营范围，双方具有组织从属性。综上可知，双方具有经济从属性、人身从属性以及组织从属性，申请人与被申请人符合建立劳动关系的特征。

现被申请人未能举证证明申请人与其单位的关系是师徒关系或非全日制用工关系，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人主张申请人与其单位是师徒关系或非全日制用工关系的说法，不予采纳。现结合申请人的入离职时间，本委认定申请人与被申请人自 2021 年 12 月 24 日起至 2022 年 8 月 29 日止存在劳动关系。

二、关于二倍工资差额的问题。申请人与被申请人未签订劳动合同，申请人 2022 年 1 月至 2022 年 8 月的工资分别为 3833.33 元、3417.57 元、5706.18 元、3922.5 元、6527.85 元、6553.57 元、7731.6 元、3473.11 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，建立劳动关系应当签订书面劳动合同，否则用人单位应按《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定支付劳动者未签订书面劳动合同的二倍工资，又根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，故申请人要求被申请人支付其 2021 年 12 月 24 日至 2022 年 1 月 23 日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。被申请人应加倍支付申请人 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 8 月 29 日未订立书面劳动合同的工资 38321.63 元（3833.33 元÷31 天×8 天+3417.57 元+5706.18 元+3922.5 元+6527.85 元+6553.57 元+7731.6 元+3473.11 元）。

三、关于经济补偿的问题。申请人主张其以被申请人未与其签订劳动合同、未为其缴纳社保及安排其学习的内容非其想学习的内容为由提出离职，并当庭出示《辞职申请表》的拍照件，该辞职申请表中的辞职原因为“从2021年12月24日入职至今，公司一直未与我签订劳动合同，未给我缴社保，故申请离职”。被申请人对该《辞职申请表》的真实性不确认，并主张未曾见过该辞职申请表。被申请人主张申请人是个人原因离职，并当庭出示《辞职申请表》，该辞职申请表中的辞职原因是“个人原因，个人和家里经济压力大，工资不能满足目前需求”，离职人签名处有“曾广彬”字样的签名。申请人对该辞职申请表的真实性确认，并称其填写完该辞职申请表后，被申请人挽留其，故其没有马上离职，直到2022年8月29日以其所主张的上述理由离职。本委认为，本案双方对申请人的离职原因持有异议，根据谁主张谁举证的原则，申请人对其主张未能举证充分有效的证据予以证明，对此，申请人应承担举证不能的不利后果。而被申请人举证的《辞职申请表》经申请人确认，具有证明效力，现被申请人举证的《辞职申请表》中载明的离职原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的申请人可以获得经济补偿金的情形，故申请人要求被申请人支付其解除劳动关系的经济补偿金的请求，理据不足，本委不予支持。

四、关于医保报销差额的问题。被申请人未为申请人缴纳社会保险，申请人在2022年8月7日至2022年8月15日期间

因住院产生医疗费用 21807.2 元，申请人该笔费用已使用异地医保参保人身份待遇记账报销 8789.94 元。经广州市医疗保险服务中心审核，并出具《广州市医疗保险服务中心关于协助核查曾广彬医疗保险待遇的复函》（NO.（2023）-2-65）载明，经审核申请人产生的医疗费用中属于广州市职工基本医疗保险基金可支付的金额为 15035.1 元。申请人与被申请人对上述复函的内容认可。本委认为，由于被申请人未为申请人缴纳社会保险，导致申请人因住院产生医疗费用报销的损失，故根据《广州市社会医疗保险办法》第三十六条之规定，被申请人应支付申请人职工医保可报销金额与已报销医保金额的差额 6245.16 元（15035.1 元-8789.94 元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条，《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，《广州市社会医疗保险办法》第三十六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 12 月 24 日起至 2022 年 8 月 29 日止存在劳动关系；

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 1 月 24 日至 2022 年 8 月 29 日未订立书面劳

动合同的工资 38321.63 元；

三、被申请人一次性支付申请人职工医保可报销金额与已报销医保金额的差额 6245.16 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。

仲 裁 员 聂杜艳

二〇二三年三月十七日

书 记 员 李梓铭