

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〕1624 号

申请人：钱冠杰，男，汉族，1990年8月1日出生，住址：广东省阳春市春城。

被申请人：广州宝迪体育发展有限公司，住所：广州市海珠区南华东路790-824号203、204、205、206、207、208、209铺及朗晴新街9号之一。

法定代表人：朱志刚，该单位董事长。

委托代理人：何子君，男，该单位员工。

委托代理人：周志强，男，广东理治律师事务所律师。

申请人钱冠杰与被申请人广州宝迪体育发展有限公司关于赔偿金、双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。申请人钱冠杰和被申请人的法定代表人朱志刚、委托代理人何子君、周志强到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月3日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、申请人与被申请人确认双方2022年9月16日至2022

年 12 月 11 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 16 日至 2023 年 2 月 28 日没有签订书面劳动合同的二倍工资差额共计 20202 元（其中 2022 年 9 月二倍工资差额 1870 元、10 月二倍工资差额 3612 元、11 月疫情期间 1840 元的二倍工资 3680 元、12 月病假医疗期工资 1840 元的二倍工资 3680 元、1 月病假医疗期工资 1840 元的二倍工资 3680 元、2 月病假医疗期工资 1840 元的二倍工资 3680 元）；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 3 日至 2022 年 10 月 7 日加班费 1664 元；四、被申请人支付申请人未签订劳动合同的赔偿金 2300 元。

被申请人辩称：在申请人入职当天，双方即签订劳动合同。我单位已足额支付申请人工资及加班工资，其国庆节加班 1 天已按带薪补休 3 天处理。受疫情影响，我单位 2022 年 11 月停业，停业期间发放基本工资，申请人最后一天上班是 2022 年 10 月 23 日，此后没有回来我单位上过一天班。12 月起我单位复工，申请人知悉并答应回来上班，之后却以病假为由整个 12 月都不回来上班，我单位仍为申请人缴纳社保至 2023 年 2 月。申请人请病假依据不充分，极有可能造假，我单位多次催促申请人完善请假手续，但申请人不予理会。申请人请求确认双方劳动关系至 2022 年 12 月 11 日，说明其自己亦认为双方劳动关系在该日结束，但申请人的其他请求却涉及 12 月 11 日之后的权益，请求之间存在矛盾，合法合理性存疑。我单位不存在违反劳动法及劳动合同法的相关规定，无须承担任何补偿或赔偿

责任。

本委查明事实及认定情况

申请人系被申请人的救生员，每周上班 6 天。受疫情影响，被申请人安排申请人自 2022 年 10 月 24 日起休假。2022 年 11 月 30 日被申请人在微信员工群发布 12 月 1 日复工通知，2022 年 12 月 1 日相关人员联系并允许申请人缓至 12 月 3 日上班。从 2022 年 12 月 2 日起，申请人陆续向被申请人发送多份疾病、诊断证明，据此申请休病假，一直未回被申请人处上班。2023 年 1 月 5 日，被申请人短信通知申请人病假需提供病历本、缴费发票等资料。申请人没有提供。庭审中，申请人表示该些资料均找不到。被申请人则表示疾病、诊断证明可通过网络途径非法开具，从申请人提供的多份疾病、诊断证明可见，申请人变换不同伤患部位并在两家医院轮流看诊，不具有合理性。经查，申请人提供的多份疾病、诊断证明，或注明该证明只作疾病证明，不得作其他证明使用，或注明须与门诊病历记录一致。另，被申请人提供、经申请人确认的《员工入职信息登记审批表》显示，申请人填表及正式入职时间均为 2022 年 9 月 19 日。被申请人提供、经申请人确认的《劳动合同》显示，申请人与被申请人于 2022 年 9 月 19 日签订该合同，合同期限自 2022 年 9 月 19 日起至 2022 年 12 月 31 日止，底薪 2300 元/月。被申请人提供、经申请人确认的打卡记录显示，申请人打卡上班的起始日期为

2022年9月19日，其中9月打卡11天，10月打卡18天（不含10月1日、2日）。

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张以工资条显示9月出勤天数12天来推定其入职时间为2022年9月18日。被申请人则依据《员工入职信息登记审批表》、《劳动合同》、打卡记录主张申请人的入职时间为2022年9月19日。经查，9月、10月工资条上的出勤天数与打卡记录反映的出勤天数不一致。本委认为，工资条并非招用记录，非推定申请人入职时间的充分依据，且工资条上的出勤天数与打卡记录不一致，未准确反映申请人的实际出勤情况。与之相比，《员工入职信息登记审批表》、《劳动合同》、打卡记录相互印证双方劳动用工起始时间，更充分直观反映申请人的入职时间，故本委采纳被申请人的主张，认定申请人于2022年9月19日入职。又，解除权属于形成权，依据前述查明之事实表明，截至2022年12月11日，双方均无向对方作出解除劳动关系的明示意思表示，故申请人请求确认双方劳动关系至2022年12月11日，本委予以支持，因此，本委确认申请人与被申请人自2022年9月19日起至2022年12月11日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资及双倍工资问题。申请人主张其工资标准为4000元/月。被申请人确认申请人的月综合工资收入为4000元（含岗位补贴）。被申请人提供、经申请人确认的工资条显示，申请人底薪2300元/月，另有岗位补贴、高温补贴等，

申请人2022年9月至11月应发工资分别为1870元、4265.48元、2300元。从2022年12月起被申请人没有向申请人发放工资。2022年11月1日被申请人在微信员工群发布疫情期间工资计算方法，其中10月抵扣补休或例休，11月工资计算方法待定，12月8日被申请人在微信员工群发布11月工资按基本工资计算等消息，并表示如有疑问可联系相关人员。申请人主张被申请人未向其交付前述劳动合同，且其对该劳动合同的期限、工资有异议，认为该劳动合同无效，应视为未签订劳动合同，并明确其请求的双倍工资包括未足额发放或未发放的工资，以及因未签订劳动合同而加倍支付的工资。本委认为，双倍工资系基于未签订劳动合同之事实产生，经本案查明之事实表明，申、被双方已签订劳动合同，被申请人是否存在未向申请人交付签好的劳动合同文本或合同条款是否存在无效之情形，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定用人单位应当向劳动者支付二倍工资之情形。关于合同期满是否续签的问题，未订立书面劳动合同而加倍支付的工资属于对企业未规范用工的惩罚金，本案申请人自合同期满前已未再回被申请人处上班，被申请人存在无法行使续签劳动合同权利的客观情形，期间未签订劳动合同的责任由申请人自行承担，对被申请人不作加倍支付工资的惩罚性处理。因此，申请人请求被申请人支付双倍工资中因未签订劳动合同而加倍支付的工资，本委不予支持。关于双倍工资中的劳动报酬，政府部门鼓励劳资双方通

过协商确定疫情停工期间报酬，以应对疫情的经济性冲击，共克时艰，本案被申请人已告知员工关于疫情期间工资待遇计算方法，无证据显示申请人有提出异议，可视为双方就疫情停工期间的工资待遇达成一致意见。据此计算，申请人2022年9月应得工资为1734.45元【 $(4000\text{元}+300\text{元高温补贴})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%) \times (10\text{天工作日}+1\text{天休息日}\times 200\%)$ 】，10月含加班工资在内的应得工资为3757.98元【 $(4000\text{元}+300\text{元高温补贴})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%) \times (18\text{天出勤}+3\text{天补休}+2\text{天法定节假日带薪休假}+1\text{天法定节假日加班}\times 300\%)$ 】，11月疫情停工期间应得工资为2300元。现被申请人向申请人计发2022年9月至11月工资不低于上述计算结果，故申请人再行请求2022年9月至11月工资差额以及2022年10月3日至10月7日加班费，本委不予支持。从2022年12月起申请人未按复工通知要求上班，申请人提供的多份疾病、诊断证明注明不作其他证明使用或需配合病历等资料，在未能提供其他病历等相关资料佐证的情况下，申请人单凭疾病、诊断证明不足以证明其确存在需要停工接受治疗之情形，申请人应承担举证不能之不利后果，故申请人请求2022年12月至2023年2月医疗期工资，本委亦不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人表示被申请人曾短信通知其于2023年3月18日回单位报到上班并提供病假资料，否则视为离职。申请人据此主张被申请人违法解除，解除时间为2023

年3月18日。本委认为，从上述申请人自认之事实可见，被申请人实施的为催告上班及提交病假资料的通知行为，离职仅为警示申请人拒不履行上班的后果，不构成主动行使解除权的情形，故申请人主张被申请人违法解除，不成立。因此，申请人请求赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年9月19日起至2022年12月11日期间存在劳动关系；

二、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 苏 莉

二〇二三年四月二十三日

书 记 员 成霖青