

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〕1924号

申请人：唐文静，女，汉族，2001年12月6日出生，住址：湖南省武冈市。

委托代理人：林明威，男，广东品杰律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区马儿思饮品店，经营场所：广州市海珠区新港东路20号A+琶洲创新港6号楼102单元。

经营者：庄于阳，男，汉族，1991年9月28日出生，住址：广东省深圳市罗湖区洪湖一街2号大院2号402。

委托代理人：黎家学，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：曹强华，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

申请人唐文静与被申请人广州市海珠区马儿思饮品店关于确认劳动关系、赔偿金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林明威和被申请人的委托代理人黎家学到庭参加庭审。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3月7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 8 月 8 日至 2023 年 3 月 3 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 7060.74 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日工资 6000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 7 日至 2023 年 3 月 3 日未签订劳动合同双倍工资差额 21897.8 元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位在 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 3 月 3 日之间不存在劳动关系。双方没有签订书面劳动合同。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，劳动关系的成立一般应符合以下三个方面的条件：（1）用人单位与劳动者是否具备法律、法规规定的主体资格；（2）用人单位依法制定的各项劳动规章制度是否适用于劳动者，劳动者是否受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（3）劳动者提供的劳动是否为用人单位的业务组成部分。同时，根据相关法律规定，劳动者主张与用人单位存在劳动关系的，应当承担相应的举证责任。本案中，申请人没有提供如考勤表、工作证、服务证等能够证明身份的证件或劳动者填写的用人单位招工招聘的登记表、报名表等招用记录的证据能证明双方之间存在劳动关系。最后，我单位为个体工商户，由于人手不够需要对外聘请兼职，申请人在兼职期间不是必须接受我单位的考勤管理，双方不存在劳动管理与被管理的人身附属性，申请人作为我单

位聘请的兼职，需要为我单位提供劳务及我单位有权按照约定对兼职人员进行管理以及按照约定向申请人支付报酬，符合劳务关系的特征。综上，申请人的证据不能证明双方之间存在劳动关系。二、我单位已根据申请人实际提供的劳务情况，向申请人发放了全部的劳务报酬，不存在拖欠费用的情形，申请人提出的仲裁请求都是以双方存在劳动关系为由而主张的，鉴于双方之间不存在劳动关系，申请人提出的仲裁请求均不成立，依法应予以驳回。

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8月8日入职被申请人，任职咖啡师，每天工作8小时，月休4天，被申请人于2023年3月3日告知申请人次日不用再来上班，无故辞退申请人。申请人举证了微信聊天记录、考勤表、银行转账记录。其中微信聊天记录显示的名称有“A.咖啡店豪哥”“A.咖啡店King少”“嘞好叻啊”（群），沟通内容涉及到店面整洁、店铺营业额、出品、上班时间等，申请人询问过“A.咖啡店King少”其工资标准，“A.咖啡店King少”以4000元为基数核算了申请人2月、3月的工资；排班表显示有排班数据；转账记录显示被申请人在2022年9月至2023年3月期间向申请人转账的情况，转账附言为“工资薪金”，吴水彬于2022年11月21日向申请人转账了1992.76元。申请人解释称“A.咖啡店豪哥”

“A.咖啡店 King 少”系被申请人的店长，其已与店长核实过工资标准。被申请人对前述微信聊天记录、排班表不予确认，称该些证据不能证明申请人与被申请人存在劳动关系，被申请人确认“A.咖啡店豪哥”“A.咖啡店 King 少”系其单位不同时间段的兼职人员，其所作之表述并不能代表被申请人。被申请人确认申请人于2022年8月8日到其单位工作，但仅为其单位的兼职人员，双方约定申请人的每天工作时间为8小时，实际每天工作会超过8小时，月休息时间不固定，其单位没有对申请人进行考勤，不清楚申请人的实际月休息情况，其单位向申请人转账的款项仅为劳务报酬，申请人工作至2023年3月3日离职。另查，被申请人确认由其单位经营者对申请人作工作安排及管理；企业信用信息公示报告显示被申请人的经营范围为冷热饮品制售等。本委认为，被申请人主张申请人为其单位的兼职人员，但其单位没有任何证据证明双方有达成此方面的合意，或双方系以兼职性质履行。然而从实际履行情况来看，申请人的工作时间、工资结算周期，均不符合《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条、第七十二条规定的情形，故申请人与被申请人之间并不符合非全日制用工模式。基于前述理由，本委对被申请人关于申请人仅为其单位兼职人员的主张不予采纳。现申请人与被申请人系符合法律、法规规定的主体资格，申请人需接受被申请人的工作安排及管理，申请人从事的工作属于被申请人的经营范围，被申请人向申请人支付报酬，双方具备

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的劳动关系成立的情形，故此本委对申请人关于其与被申请人存在劳动关系的主张予以采纳。又，双方对于申请人的入职时间、离职时间均不持异议，本委据此确认申请人与被申请人在2022年8月8日至2023年3月3日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其月工资为4000元，2022年11月因疫情影响被申请人没有支付该月工资，2023年1月其出勤22天，被申请人仅支付了1777.78元，存在差额未足额支付。被申请人则主张申请人的日薪为160元，确认因疫情停业而未支付2022年11月的工资，其单位不清楚申请人2023年1月的出勤情况。另查，被申请人已支付申请人的工资分别为2022年8月2814.81元、9月3986.36元、10月3985.51元、12月3851.85元、2023年1月1777.78元、2月和3月合计4296.3元；申请人确认2022年12月工资已足额支付。再查，2023年1月22日至2023年1月24日为春节初一至初三。本委认为，被申请人作为申请人的工资发放主体，对工资标准及发放负有举证责任，现其单位主张了申请人的日薪标准，却未有证据证明，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。而申请人主张的月工资标准与其已领取的工资数额相当，故本委采纳申请人之主张。被申请人在2022年11月属于非因劳动者原因造成的停工停产，故根据《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 月的工资 4000 元。被申请人未解释为何申请人 2023 年 1 月工资为 1777.78 元，亦未主张或举证申请人该月的出勤，故本委采纳申请人主张的出勤天数。结合申请人的工时制度、工作时间及法定节假日，申请人在 2023 年 1 月存在 2 天（31 天-22 天-4 天-3 天）缺勤的情形，现申请人未有证据证明其该 2 天仍有为被申请人提供劳动或存在应当计薪的情形，故该 2 天不予核发工资。综上，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月工资差额 1953.31 元 $[4000 \text{ 元}-4000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天}+4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天}-1777.78 \text{ 元}]$ 。申请人确认 2022 年 12 月的工资已足额支付，故其再行要求被申请人支付 2022 年 12 月工资的请求缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于双倍工资差额问题。经查，被申请人没有与申请人签订书面劳动合同或其他协议。本委认为，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 9 月 8 日至 2022 年 3 月 3 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 22920.96 元（ $3986.36 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 23 \text{ 天}+3985.51 \text{ 元}+4000 \text{ 元}+3851.85 \text{ 元}+1777.78 \text{ 元}+1953.31 \text{ 元}+4296.3 \text{ 元}$ ）。现申请人仅要求被申请人支付其 21897.8 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。申请人要求被申请人支付其 2022 年 9 月 7 日未签订书面劳动合同双倍工资差额，缺乏法律依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年3月3日通知其次日不用上班，无故将其辞退。申请人举证了微信聊天记录，显示2023年3月3日下午申请人询问“A.咖啡店King少”是否确定次日不用上班，对方回复“王总是这样说的”申请人回复“好的”，其后申请人提出“king哥 根据劳动法 解雇员工需要当天结清工资”的内容，未有显示对方回复及余下内容。被申请人则称系申请人自行不上班。本委认为，微信记录虽显示双方有确认过申请人“次日”无需再上班，但引致申请人不用上班的原因可能系辞退，亦可能系辞职，没有完整的沟通内容或其他证据的情况下，单凭该聊天内容不能证明申请人不用继续上班的具体原因。另外，沟通内容中提及的“解雇”字眼系由申请人提出，而没有双方余下沟通的内容，不能证明被申请人有承认申请人的说法，故此仅凭该微信聊天记录不足以证明申请人主张的解除原因。被申请人亦没有证据证明申请人的离职原因。鉴于双方当事人均没有证据证明各自主张的申请人的离职原因，本委视为双方劳动关系由被申请人提出且经双方协商一致解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。现申请人虽然在本案中要求被申请人支付其赔偿金，但赔偿金与经济补偿同属于解除劳动合同的补偿范畴，为减少当事人诉累，被申请人无需支付申请人赔偿金，但应支付申请人经济补偿。综上，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补

偿 4676.69 元 [(3986.36 元+3985.51 元+4000 元+3851.85 元 +1777.78 元+1953.31 元+4296.3 元) ÷ 5.1 个月 × 1 个月]。

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、第三十六条、第四十六条、第六十八条、第七十二条、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,《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条,《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人在 2022 年 8 月 8 日至 2023 年 3 月 3 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 月的工资 4000 元及 2023 年 1 月的工资差额 1953.31 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 2022 年 9 月 8 日至 2022 年 3 月 3 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 21897.8 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 4676.69 元。

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 梁炜珊

二〇二三年五月六日

书 记 员 李政辉