

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〕1499号

申请人：陈世川，男，汉族，1969年10月10日出生，住址：四川省大竹县。

被申请人：广州市海珠区亿敏制衣厂，住所：广州市海珠区瑞宝村东马路6号首层之一。

投资人：丁宗珍。

委托代理人：陈哲红，女，广东大同律师事务所律师。

申请人陈世川与被申请人广州市海珠区亿敏制衣厂关于赔偿金、加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈世川和被申请人的委托代理人陈哲红到庭参加庭审。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16日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年3月24日至2023年2月24日未签劳动合同双倍工资差额71500元；二、被申请人支付申请人非法辞退赔偿金6500元；三、被申请人支付申请人

未买社会保险经济补偿金 6500 元；四、被申请人支付申请人 2022 年年休假工资 3250 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 2 日至 2022 年 10 月 3 日加班费 1300 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 4 日至 2022 年 10 月 7 日加班费 1733 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日加班费 650 元；八、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 6 日至 2022 年 11 月 30 日新冠疫情居家隔离工资 5417 元；九、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 23 日春节带薪假工资 650 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 2 月 24 日入职，于 2023 年 1 月 5 日离职，双方系劳务关系，申请人只需按时交付工作成果，我单位并未对申请人有考勤要求及监督管理，无需支付未签订劳动合同双倍工资差额。申请人离职回乡后找不到工作萌生回广州务工的想法，故于 2023 年 2 月 16 日联系我单位，我单位早于 2023 年 2 月 2 日开工并招满工人，故回绝了申请人的求职。申请人要求我单位赔付工资差额至 2023 年 2 月 24 日，且以 6500 元为基数计算 11 个月工资差额，既不符合事实也没有法律依据；二、我单位 2023 年春节放假安排是 2023 年 1 月 12 日至 2 月 2 日，申请人于 2023 年 1 月 5 日提出辞职，我单位已次日结清申请人工资，我单位不应承担非法辞退赔偿金；三、申请人上班未满一年，没有年假，不存在年假工资，也不存在加班费情况；四、申请人主张的隔离工资需要相关部门出具隔离证明，我单位才能支付；五、申请人已于 2023 年 1

月5日离职，不存在2023年春节带薪假期工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于非法辞退赔偿金和未买社会保险经济补偿金问题。经查，申请人自2022年2月24日起在被申请人处从事大烫工作，每月固定薪酬6500元，被申请人每月通过周世伟银行账户或微信账户发放申请人上月工资，有微信转账电子凭证和银行转账明细为证，申请人最后工作至2023年1月5日，被申请人在次日与申请人结清工资。被申请人抗辩双方系劳务关系并主张其单位接到订单才通知申请人上班，对申请人没有工作时间限制，在疫情期间订单较少的情况下申请人每天工作只有2至3小时左右。被申请人没有提供证据证明该主张。申请人对被申请人该主张不予确认。又查，申请人主张被申请人一直没有通知其上班，至2023年2月10日被申请人对其作出辞退。申请人提交经被申请人确认的微信记录显示：申请人2023年2月10日询问周世伟“今年如何安排的”，周世伟回复（语音转写）“我以为你不来了，这么晚了，我们又招了一个人，所以不好意思了”。被申请人对此表示申请人在2023年1月5日已离职，2023年2月10日向周世伟询问上班安排实际系重新向其单位求职。经查，国家企业信用信息公示系统显示，2023年4月3日，被申请人投资人由周世伟变更为丁宗珍。本委认为，双方对用工性质存有争议。结合本案查明的事实和证据，申请人从

事被申请人安排的有报酬的劳动，并由被申请人对其薪资进行管理，符合劳动关系成立的要素特征，因被申请人未能提供证据证明双方存在其他法律关系，故被申请人关于双方系劳务关系的主张，缺乏依据，本委不予采纳，并认定双方存在劳动关系。对于双方劳动关系解除的时间与事由的认定问题。申请人据双方 2023 年 2 月 10 日的对话主张被申请人对其作出解除决定，对此，本委认为，申请人关于“今年如何安排的”的发问内容意思表示较含糊，不能直接、明确指示为在双方劳动关系存续的前提下，其询问被申请人何时安排其上班。而从周世伟回复内容的意思可看出，周世伟认为再次在其单位工作与否的主动权在于申请人，而申请人错过了其单位招人的时间，即被申请人并未认可申请人处于等待其单位复工通知的情形。鉴于申请人未能举证证明双方自 2023 年 1 月 5 日后达成劳动关系存续的合意，其仅凭该证据主张被申请人于 2023 年 2 月 10 日向其作出解除决定，依据不足，本委不予采纳，遂对申请人要求被申请人支付非法辞退赔偿金的请求不予支持。结合双方自 2023 年 1 月 5 日后没有履行劳动关系项下的权利义务，本委认定双方于 2023 年 1 月 5 日解除劳动关系。结合申请人主张的解除事由，申请人要求被申请人支付未买社会保险经济补偿金的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于疫情隔离工资问题。申请人主张其 2022 年 11 月 6 日至 2022 年 11 月 30 日因居住地受疫情管控而没有上班。申

请人举证了由瑞宝街东约社区居委会出具的证明。被申请人确认该证据及申请人主张的停工时间。本委认为，根据（人社部发〔2020〕8号）《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》的精神，申请人被隔离无法提供劳动期间，被申请人应按正常劳动支付申请人工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年11月6日至2022年11月30日的工资5395元（6500元×0.83个月）。

三、关于加班费问题。申请人主张其每月休息1天，2022年10月仅10月1日休息1天，其余时间均有上班，被申请人主张不清楚申请人2022年10月2日和10月3日是否有上班。另双方确认申请人2023年1月1日有上班。本委认为，被申请人作为用工主体，在申请人提供劳动的过程中负有管理义务，对申请人的出勤情况负有举证责任，现被申请人未能举证反驳申请人关于2022年10月2日和10月3日上班的主张，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人的主张。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月2日、2022年10月3日的加班工资1300元（6500元÷30天×2天×300%）以及2023年1月1日的加班工资650元（6500元÷30天×1天×300%）。另，按申请人的主张，其属于劳动报酬、工作时间“双固定”的用工模式，即申请人每月收入已经包含双方约定的全部工作时间，鉴于本案没有证据

证明申请人在职期间对每月工资数额存在异议，故应推定申请人知悉并认可其工资的计算方式及金额，现申请人2022年10月上班天数与往月无异，其要求被申请人支付2022年10月4日至2022年10月7日加班费的请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于未签劳动合同双倍工资差额问题。申请人2022年3月至2023年1月收入依次为6500元、6500元、6500元、6500元、6591元、6563元、6500元、6500元、1100元、6500元、1083.4元。本案双方没有签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2022年3月24日至2023年1月5日未订立书面劳动合同的工资。又因双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，受新冠疫情影响隔离期间，属不可抗力，存在劳资双方无法行使签订劳动合同权利义务的客观情形，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系角度考量，受疫情影响未能正常复工期间可不作加倍支付的惩罚性处理，期间工资待遇不纳入双倍工资计算范畴。经计算，被申请人应加倍支付申请人2022年3月24日至2023年1月5日未订立书面劳动合同的工资56014.82元（6500元÷31天×8天+6500元+6500元+6500元+6591元+6563元+6500元+6500元+1100元+6500元+1083.4元）。申请人要求被申请人支付2023年1月6日至2023年2月24日未签劳动合同双倍工资差额的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于2022年年休假工资问题。申请人未向本委举证证明其在被申请人处工作期间存在连续工作满十二个月以上的情形。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，应对其符合享受年休假的条件承担举证责任，现申请人未能举证证明其符合《职工带薪年休假条例》第三条规定应享受年休假的情形，应承担举证不能的不利后果，故申请人要求被申请人支付2022年年休假工资，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

六、关于春节带薪假工资问题。据本委上述查明及认定情况，双方已于2023年1月5日解除劳动关系，申请人要求支付2023年1月21日至2023年1月23日春节带薪假工资的仲裁请求，缺乏事实依据，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、第五十条，《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争议调解仲裁法》第六条，《职工带薪年休假条例》第三条之规定，本委裁决如下：

一、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6日至2022年11月30日的工资5395元；

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10月2日、2022年10月3日的加班工资1258.06元以及2023年1月1日的加班工资629.03元；

三、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3月24日至2023年1月5日未订立书面劳动合同的工资56014.82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 吴紫莉

二〇二三年四月二十八日

书 记 员 易恬宇