

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〕4134 号

申请人：林楚城，男，汉族，1996 年 4 月 16 日出生，住址：广东省陆丰市潭西镇。

被申请人：广州信拓包装设计有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中 180 号 1114 房。

法定代表人：李木德，该单位总经理。

委托代理人：吴星宇，男，广州金鹏律师事务所律师。

申请人林楚城与被申请人广州信拓包装设计有限公司关于工资、双倍工资差额的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林楚城和被申请人的委托代理人吴星宇到庭参加庭审。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 8 月 30 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 4 月 25 日至 2022 年 8 月 23 日未签订劳动合同二倍工资差额 25504.2 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 23 日工资 4737.6

元。

被申请人辩称：一、我单位因申请人的欺诈行为，在违背真实意思的情况下与申请人建立劳动关系，法律应当对申请人进行否定性评价，故我单位没有支付二倍工资差额义务。二、申请人谎称自己具备工业设计师岗位的专业技能和相关经验，欺骗我单位建立劳动关系，实际上其专业技能根本与工业设计师不匹配，其无权获得 7000 元的起薪，且其欺诈行为至少给我单位每月造成超过 2000 元的损失，其对此应进行赔偿，并从 2022 年工资中予以抵减，因此，申请人无权获得 2022 年 8 月的工资。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 4 月 25 日入职被申请人处从事设计师相关工作，被申请人没有与申请人签订劳动合同，申请人于 2022 年 8 月 23 日离职。申请人入职时月工资标准为 7000 元，其 2022 年 5 月至 2022 年 7 月应发工资依次为 7000 元、6766.67 元、7000 元。

一、关于工资问题。申请人在庭审中主张其 2022 年 8 月 1 日至 8 月 23 日工资为 5193.55 元。被申请人则主张申请人该期间工资为 4737.6 元，但认为申请人的工作能力不符合其单位所发布招聘信息的岗位要求，且申请人在《公司员工入职表》中填写的工作经历有部分不实，存在欺诈情况，故根据《中华人

民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，双方之间的劳动关系应属无效；由于其单位此前支付给申请人的工资已经超过适合申请人工作能力的岗位的工资水平，故其单位已经超额支付申请人在职期间的工资，不同意支付申请人2022年8月工资。申请人对被申请人该主张不予认可。本委认为，首先，虽被申请人主张申请人的工作能力不符合其单位所发布招聘信息的岗位条件，但招聘信息仅系用人单位为招聘需求而面向广大应聘者所发布的信息，其内容的制定或修改具有阶段性和灵活性；而用人单位最终是否决定录用劳动者，实际上系取决于用人单位在招聘过程中对劳动者基本情况的了解、对劳动者应聘情况的评估以及劳资双方对工作待遇是否有相同要求、对建立劳动关系是否有共同意愿等因素，即招聘信息的内容与实际录用情况具有差异性，故本案被申请人提交的招聘信息并不能作为认定申请人工作能力不符合岗位要求的充分有效依据。第二，申请人入职时已填写《公司员工入职表》，但被申请人并无证据证明其单位对申请人的工作经历进行过审查核实，由此无法表明申请人的工作经历与其单位决定录用申请人的行为存在必然的因果关系，且被申请人现有证据亦无法充分有效证实申请人在入职时向被申请人提供的工作经历信息为假，故被申请人主张申请人在《公司员工入职表》中填写的部分工作经历不实，依据不足，难以采信。第三，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系，

即判定劳动者与用人单位是否存在劳动关系，应以用工事实为基础，本案申请人自 2022 年 4 月 25 日入职被申请人处工作，即当日为被申请人用工之日，故双方应自当日起建立劳动关系；又《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定的是劳动合同无效的情形，而本案被申请人并未与申请人签订劳动合同，故不存在劳动合同效力一说；加之，劳动者基于用人单位的用工行为而向用人单位提供的劳动力是不可回收的，即使劳动合同无效亦不能否定双方已经发生劳动用工关系的事实。综上，被申请人主张双方之间的劳动关系无效，本委不予采纳。现申请人请求的 2022 年 8 月 1 日至 8 月 23 日工资为 4737.6 元，低于其在庭审中主张的工资数额，应属其自主处分权利。而被申请人对申请人该项仲裁请求的工资数额实无异议，加之本委上述认定并未采纳被申请人关于申请人工作能力不符合岗位要求以及劳动关系无效之主张，故被申请人不同意支付申请人该期间工资的抗辩理由不成立。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 8 月 1 日至 8 月 23 日工资为 4737.6 元。

二、关于二倍工资差额问题。本案被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 5 月 25 日至 2022 年 8 月 23 日未订立书面劳动合同的工资 20084.92 元（7000 元 ÷ 31 天 × 7 天 + 6766.67 元 + 7000 元 + 4737.6 元）。申

请人要求被申请人支付 2022 年 4 月 25 日至 2022 年 5 月 24 日未签订劳动合同二倍工资差额，于法无据，本委则不予支持。

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、第十条、第二十六条、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、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 8 月 1 日至 8 月 23 日工资 4737.6 元；

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 5 月 25 日至 2022 年 8 月 23 日未订立书面劳动合同的工资 20084.92 元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 温嘉毅

二〇二二年十月二十一日

书 记 员 林方钰