

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〕4544 号

申请人：荣蔚，男，汉族，1987 年9月20日出生，住址：湖北省仙桃市。

委托代理人：范阳林，男，广东理奥律师事务所律师。

被申请人：广州迪尚品牌管理有限公司，住址：广州市海珠区惠纺街2号501房自编50165。

法定代表人：郑敏达，该单位执行董事。

委托代理人：王瑾，女，广东南国德赛律师事务所律师。

申请人荣蔚与被申请人广州迪尚品牌管理有限公司关于确认劳动关系、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范阳林和被申请人的委托代理人王瑾到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 9 月 27 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自 2021 年 10 月 25 日至 2022 年 9 月 5 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021

年 11 月 26 日至 2022 年 9 月 5 日未签劳动合同双倍工资差额 94962 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 18992.4 元。

被申请人辩称：申请人的请求无事实及法律依据，请求予以全部驳回，理由如下：申请人与我单位自 2021 年 10 年 25 日至 2022 年 9 月 3 日存在劳务关系，申请人提供劳务的内容是生产跟单，提供劳务时间由其自行安排，但是要跟进相应的生产，配合我方合作厂家的生产行为，申请人的收入和其跟单生产的成品挂钩，所有应发的劳务报酬已经发放完毕。双方系劳务关系，故我单位无需与申请人签署劳动合同，无需支付申请人补偿金。申请人自 2021 年 11 月至 2022 年 9 月的总流水金额系 88922 元，平均月入 8468 元。

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 2021 年 10 月 25 日入职被申请人处从事生产跟单工作，每月休息 2 天，通过钉钉打卡考勤，试用期 3 个月，月工资标准为底薪 7500 元+提成，转正后月工资标准调整为底薪 8000 元+提成，其最后工作至 2022 年 9 月 5 日离职。被申请人确认申请人从 2021 年 10 月 25 日起在其单位从事生产跟单工作至 2022 年 9 月 3 日，双方系劳务关系。申请人提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 钉钉系统截图，该证据显示申请人在“广州迪尚品牌管理有限

公司”群组考勤，职位为生产跟单。申请人2022年3月至7月的考勤汇总显示每月分别出勤29天、28天、29天、29天、28天。同一群组成员“高某”，职位为会计行政，告知申请人工资结算至9月3日，辞退通知晚点发送；2. 账户交易明细显示2021年11月至2022年9月期间，对方“刘某”每月上旬向申请人转账数额相当的款项。被申请人对钉钉系统截图不予确认，确认账户交易明细，并主张转账款项系劳务报酬。经查，双方确认没有签订任何书面协议或合同。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并举证了钉钉系统截图、账户交易明细予以证明，申请人已履行了初步举证责任。而被申请人虽主张其单位与申请人存在劳务关系，但未能提供任何证据予以证明，也未能举证反驳申请人的主张及证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述证据予以采纳。申请人举证的证据可以证明其接受被申请人的考勤管理，由被申请人发放工资，被申请人对申请人行使作为用人单位的解除权等事实，由此，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。结合申请人举证的钉钉聊天记录，被申请人通知申请人工资结算至2022年9月3日并离开，申请人未能举证反驳该证据的内容，故本委认定双方劳动关系于2022年9月3日解除。综上，本委确认申请人与被申请人自2021年10月25日起至2022年9月3日期间存在劳动关系。申请人要求确认双方在2022年9月4日至2022年9月5日存在劳动关系的请求，本委则不予支

持。

二、关于未签劳动合同双倍工资差额问题。结合申请人提交、经被申请人确认的账户交易明细，申请人的工资收入依次为 2661 元、8801 元、7855 元、4639 元、8069 元、10495 元、9194 元、12430 元、13494 元、6686 元、4297 元，合计 88621 元。申请人主张最后一笔工资 4297 元系被申请人抵扣备用金 6000 元后的余额。本委认为，双方未签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，申请人要求被申请人自 2021 年 11 月 26 日起支付未签劳动合同双倍工资差额的请求，本委予以支持。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人因未能举证反驳申请人关于被申请人在其工资中抵扣备用金 6000 元的主张，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人该主张。经计算，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 11 月 26 日至 2022 年 9 月 3 日未订立书面劳动合同的工资 84625.83 元（88621 元-2661-8801 元+8801 元÷30 天×5 天+6000 元）。申请人要求被申请人支付 2022 年 9 月 4 日至 2022 年 9 月 5 日未签劳动合同双倍工资差额的请求，本委不予支持。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，双方劳动关系因被申请人提出而终止。被申请人表示终止原因系其单位经营困难。申请人确认被申请人确提出过公司效益不好。本委认为，鉴于申、被双方均未能就终止之情形提供证据证明，此

过程中，申请人亦无就被申请人作出的该决定提出异议，由此，本委视为双方劳动关系由被申请人提出，经双方协商一致终止。故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏依据，本委不予支持。又经济补偿金与赔偿金同属解除劳动关系的经济补偿范畴，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿。结合申请人的工资情况，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 9159.83 元 $[(88621 \text{ 元} + 6000 \text{ 元}) \div 10.33 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月}]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》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自 2021 年 10 月 25 日起至 2022 年 9 月 3 日期间存在劳动关系；

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 2021 年 11 月 26 日至 2022 年 9 月 3 日未订立书面劳动合同的工资 84625.83 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解除劳动合同经济补偿 9159.83 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 吴紫莉

二〇二三年一月三十日

书 记 员 李梓铭