

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〕3212号

申请人：余浩昌，男，汉族，1964年4月3日出生，住址：广东省大埔县三河镇。

委托代理人：宋芊慧，女，广东广之洲律师事务所律师。

委托代理人：罗浏，男，广东广之洲律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区客村仙踪林饮品店，经营场所：广州市海珠区新港中路352号之一至之三丽影广场C区负二楼C-2-140、141号。

经营者：陈卓权，男，汉族，1955年10月19日出生，住址：广州市东山区青菜岗38号601房。

申请人余浩昌与被申请人广州市海珠区客村仙踪林饮品店关于确认劳动关系、双倍工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人余浩昌和被申请人的经营者陈卓权到庭参加诉讼。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7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自 2005 年 6 月 30 日至 2022 年 7 月 7 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资差额 36534.5 元。

被申请人辩称：一、我单位无法确认与申请人在 2005 年 6 月 30 日至 2022 年 7 月 7 日存在劳动关系，只能确认双方在该期间存在松散劳动关系，且该期间跨度达 17 年，已无法清楚申请人在我单位的具体工作时间。二、我单位不同意支付申请人未签订劳动合同的双倍工资差额。2022 年上半年受新冠疫情影响，我单位仍维持经营，不解雇员工；在 2022 年 4 月暂停堂食期间包括申请人在内的大部分人员都休假，但我单位并无拖欠该期间工资；在堂食恢复后，我单位便安排员工陆续上班并签订 2022 年的劳动合同，但只有申请人一直拒绝签订。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。被申请人于 2005 年 6 月 28 日经登记注册成立。双方确认申请人于 2005 年 6 月 30 日入职被申请人处从事采购、维修等工作，直至本案 2022 年 8 月 16 日开庭时仍然在职。被申请人确认在上述期间没有与申请人办理过离职手续。申请人提交且经被申请人确认的证据如下：1. 工衣押金收据，显示的工衣押金金额为 200 元，日期为 2005 年 7 月 13 日；2. 劳动合同（五份），显示的合同期限分别为 2008

年1月1日至2009年12月31日、2010年1月1日至2011年12月31日、2019年1月1日至2019年12月31日、2020年1月1日至2020年12月31日、2021年1月1日至2021年12月31日；3.2010年1日至2018年12月和2022年银行转账记录及部分工资条，显示2010年至2018年期间被申请人经营者陈卓权于每月10日左右向申请人转账款项，这些款项金额从2000多元到3000多元到4000多元再到5000多元，每次增幅后的金额水平平均会维持一段较长的时间周期，2022年的转账记录显示被申请人经营者陈卓权于每月10日左右向申请人转账两笔款项，双方对上述转账款项均为工资不持异议，双方确认申请人2022年2月工资收入为7675.6元(6550元+1125.6元)，3月工资收入为7754.1元(6550元+1204.1元)，4月工资收入为5679.2元(4535元+1144.2元)，5月工资收入为7675.6元(6550元+1125.6元)，6月工资收入为7832.6元(6550元+1282.6元)；2022年1月至8月员工更表显示申请人每月的出勤情况。另，双方确认被申请人自2022年7月起为申请人参加社保。本委认为，本案申请人与被申请人对双方之间存在劳动关系的事实不持异议，结合本案证据，双方确认的劳动合同、银行转账记录和员工更表可以形成较完整的证据链条予以证明申请人自2008年1月1日至其本案请求的2022年7月7日期间存在劳动关系。而对于2008年1月1日之前的劳动关系，双方仅有工衣押金收据予以证明，并无其他可以证明劳动关系的

证据予以佐证，故该工衣押金收据为孤证，本委难以采纳。因此，本委确认申请人与被申请人自 2008 年 1 月 1 日至 2022 年 7 月 7 日期间存在劳动关系，而申请人要求确认 2008 年 1 月 1 日之前与被申请人存在劳动关系的仲裁请求，因证据不足，本委则不予支持。

二、关于双倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人最后一次签订的劳动合同期限从 2021 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止，在该劳动合同期限届满后，被申请人未与申请人续订劳动合同。被申请人主张系申请人拒绝续订劳动合同。申请人对此予以否认。本委认为，被申请人主张其单位在双方最后一次签订的劳动合同期限届满后未能与申请人签订新一期劳动合同系因申请人拒绝签订所致，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人对此负有举证责任，然被申请人并未提供双方曾就续订劳动合同事宜进行沟通且申请人明确向被申请人表示其不同意签订劳动合同的证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳。鉴此，申请人主张 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未订立书面劳动合同双倍工资差额合法有据，应予以支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，结合申请人该期间的工资收入情况，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 36617.1 元（7675.6 元+7754.1 元+5679.2 元+7675.6 元

+7832.6 元)。现申请人仅要求被申请人支付其该款项 36534.5 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

裁决结果

根据《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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2008 年 1 月 1 日至 2022 年 7 月 7 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 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 36534.5 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年九月二日

书 记 员 刘婉莹