

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〕2454号

申请人：麦伟聪，男，汉族，2001年6月2日出生，住址：广东省化州市新安镇。

被申请人：广州市圣火体育有限公司，住所：广州市海珠区仲恺路628号二楼北面自编北3号。

法定代表人：刘泉，该单位董事长。

委托代理人：杨宇鹏，男，广东富来之正律师事务所律师。

申请人麦伟聪与被申请人广州市圣火体育有限公司关于确认劳动关系、双倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人麦伟聪和被申请人的委托代理人杨宇鹏到庭参加庭审。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4月19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在2022年9月23日至2023年3月31日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年10月22日至2023年3月31日未签订书面劳动合同的双倍工

资差额 27068 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月劳动报酬 1379 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月劳动报酬 5000 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 12 月劳动报酬 2300 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 1 月劳动报酬 2300 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 2 月劳动报酬 4000 元；八、被申请人支付申请人 2023 年 3 月劳动报酬 2000 元；九、被申请人支付申请人经济补偿 5000 元。

被申请人辩称：申请人应聘游泳教练一职，需提供资格证书，方可通过入职审查。申请人入职后，我单位已多次要求申请人提供上述证件，并告知此系签订书面劳动合同的审核条件，但申请人仅向我单位提供信息登记截图，未能提供有关资格证件。受海珠区疫情影响，我单位配合政府疫情措施，安排员工居家。复工后我单位再次催告申请人提供有关资格证件，申请人作为相关从业人员，理应知晓应聘岗位应提供的资格证件及未提供的不利后果，但申请人依然拒绝提供，即使如此，我单位仍为申请人预留充足补交相关证明文件时间，并表示可先签订劳动合同但须一年内提供资格证，此时申请人却选择了拒签合同。因此，我单位认为双方未签订劳动合同的责任在于申请人一方。2022 年 10 月 22 日至 2023 年 2 月 19 日，期间双方不存在劳动关系，申请人于 2022 年 9 月 23 日入职后处于试用期，未通过签约审核成为正式员工，在疫情停工期间也没有提供劳动，期间双方之间未确立任何名义上或事实上的用工关系，2023

年2月20日复工后申请人亦一直未能提供资格证完成签约审核，且拒绝与我单位签约并要求离职，我单位按申请人试用期工资标准及实际工作时间为其结清了2023年2月、3月工资。申请人的工资基数为3000元/月，从我单位向申请人发放工资数额亦可确认该情况。至于主管教练根据工作需要，对拟聘请的团队人员另行支付补助，非我单位发放的工资基数范围，申请人亦存在向主管教练借款的情形，申请人主张其工资基数为5000元/月，与事实不符。在申请人发出离职通知前，主管教练一直与申请人沟通转正事情，从未拒绝与申请人签约，不存在申请人被迫离职的情形，申请人主张经济补偿，与事实相悖，有违诚信原则。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人于2022年9月23日入职被申请人，担任游泳教练，受新冠疫情影响，申请人工作至2022年10月23日停工，2023年2月20日复工后，申请人在被申请人处的最后工作日为2023年3月31日。被申请人主张申请人处于试用期，尚未通过签约审核转正，受疫情影响停工期间双方不构成名义上或事实上的劳动关系。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十九条的规定，用人单位与劳动者的劳动关系自用工之日起建立，试用期包含在劳动合同期限内。本案申、被双方劳动关

系自 2022 年 9 月 23 日起建立，被申请人主张申请人未通过审核签约转正、停工期间双方不构成劳动关系之理由缺乏法律依据。因此，申请人请求确认与被申请人在 2022 年 9 月 23 日至 2023 年 3 月 31 日存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于工资问题。申请人主张其工资标准为 5000 元/月，其中 2000 元由主管教练支付。被申请人则主张申请人的工资标准为 3000 元/月，主管教练因需要助教而自行支付申请人的费用，系其二人自行沟通的结果，该部分费用不属于其单位支付申请人的工资范畴。经查，被申请人通过公账分别于 2022 年 11 月 10 日、2023 年 4 月 10 日转账支付申请人 2022 年 10 月工资 3000 元、2023 年 3 月工资 3000 元。申请人通过主管教练微信转账，先后于 2022 年 10 月 11 日、3 月 10 日、3 月 29 日收取 910 元、1000 元、2000 元，其中，主管教练在转账 910 元时向申请人表明 9 月 7 天的工资按 130 元/天计算，在转账 2000 元时表明先借给申请人，申请人则回复到时在其工资扣，主管教练予以同意。申请人主张 1000 元为 2023 年 2 月部分工资，2000 元为预支 2023 年 3 月部分工资，被申请人没有发放 2022 年 11 月、12 月、2023 年 1 月工资，亦未足额发放 2022 年 10 月、2023 年 2 月、3 月工资。被申请人确认没有向申请人发放 2022 年 11 月、12 月、2023 年 1 月工资，并主张 2022 年 10 月工资 3000 元的结算周期为 2022 年 9 月 23 日至 2022 年 10 月 23 日。本委认为，被申请人并无提供证据证明 2022 年 10 月工

资对应的结算周期，故被申请人主张 2022 年 10 月工资 3000 元包含 2022 年 9 月 23 日至 2022 年 9 月 30 日工资在内，本委不予采信。本案中，主管教练与申请人之间不定期的转账及借支行为，与被申请人的转账未能直接体现为结算同一周期的工资收入，不足以证明申请人按月领取的工资除被申请人转账的 3000 元工资外还有 2000 元另行通过主管教练固定发放，同时，从主管教练言明按 130 元/天结算申请人 9 月工资来看，亦未能计算得出月薪 5000 元的结果，且对于部分工资收入来源于主管教练，申请人未有合理解释，故申请人主张其工资标准为 5000 元/月，依据不充分。考虑到申请人入职仅一个月即遇上新冠疫情爆发，从 10 月下旬起被申请人安排员工停工配合疫情防控措施，员工未能提供劳动致无任何效益性产出，被申请人经营遭遇经济性冲击，截至复工，申请人出现休假时间远多于在岗工作时间的非正常现象，基于该特殊背景原因，加之本案亦无证据显示申请人对被申请人的工资结算曾提出异议，故本委按 3000 元/月的标准计算申请人正常工作时间的工资，对于停工超过一个工资支付周期的，按 1840 元/月（2300 元/月×80%）的标准计算生活费。结合申请人已领取工资情况，因此，被申请人还应支付申请人 2022 年 11 月至 2023 年 2 月工资及生活费差额 7624.4 元（3000 元×0.77 个月+1840 元×0.23 个月+1840 元/月×2 个月+1840 元×0.68 个月+3000 元×0.32 个月-1000 元）。申请人请求 2022 年 10 月、2023 年 3 月工资差额，本委

则不予支持。

三、关于双倍工资问题。被申请人没有与申请人签订劳动合同。被申请人主张申请人迟迟不提交社会体育指导员证，有悖诚信原则，该证件是行业从业人员审核签约的前提要件，由此亦导致了双方劳动合同未能及时签订。申请人确认其所应聘的岗位需要持证上岗，证件包括社会体育指导员证，对于未能提交社会体育指导员证，申请人解释系因该证件遗失且其没有钱交纳补办证件的费用，其见被申请人人事没有催促提交，其也就拖着未去补办，并认为其是否提交该资格证件与双方签订劳动合同无关。本委认为，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，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。又，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第八条的规定，订立劳动合同，应当遵循诚实信用原则，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。具体到本案，一方面，被申请人未在用工之日起一个月内与申请人签订劳动合同，用工管理存在疏忽，被申请人应承担相应责任。另一方面，持社会体育指导员证系涉案岗位工作的资质条件，从合法用工的角度，劳动者理应提供应聘岗位的资格证件供招聘单位审核，即使采取先到岗后提交的方式，劳动者亦有尽快提供的义务。无证据显示本案申请人在应聘游泳教

练岗位时有向被申请人如实说明情况，即使申请人证件遗失情况属实、被申请人通融申请人后补提交，申请人言及其无钱交费补办证件、人事没有催促提交，亦非其一再拖延提交证件的正当理由。由于教练岗位需持证上岗，持合法有效的社会体育指导员证作为双方达成建立劳动关系的合意内容，其重要性以及申请人迟迟未能提交的行为，无法排除成为被申请人权衡考量、未及时与申请人签订劳动合同的原因，对此，申请人亦应承担相应的责任。由上得出，双方对各自行为的过失应承担相应责任，本委酌定双方各自承担50%的责任，而双倍工资中加倍支付的工资，具有惩罚性质，导致双方最终没有签订劳动合同的责任认定，与双方行为后果具有密切联系，故被申请人应加倍支付申请人的工资部分，本委根据责任认定予以减半。最后，受新冠疫情影响停工期间，存在无法行使签订劳动合同权利的客观情形，企业遭受经济性冲击并承担员工在疫情期间的待遇发放，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虑，受疫情影响停工停产期间不再作加倍支付的惩罚性处理，期间待遇不纳入双倍工资计算范畴。综上，被申请人应加倍支付申请人2022年10月23日至2023年3月31日未订立书面劳动合同的工资1995元（3000元/月×1.33个月×50%）。申请人请求2022年10月22日双倍工资差额，缺乏法律依据，本委则不予支持。

四、关于经济补偿问题。被申请人于2023年4月3日收到

申请人邮寄发出的《被迫解除劳动关系通知书》。经查，申请人在该通知中以被申请人拖欠工资、未缴纳社会保险等为由解除与被申请人的劳动关系。本委认为，依据前述查明认定，被申请人存在未及时足额支付申请人劳动报酬的情形，申请人据此解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿 2752.65 元【（3000 元+3000 元+910 元+1000 元+2000 元+7624.4 元）÷6.37 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》第三条、第七条、第八条、第十条、第十九条、第三十八条、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》第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2022 年 9 月 23 日至 2023 年 3 月 31 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 月至 2023 年 2 月工资及生活费差额 7624.4 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 10 月 23 日至 2023 年 3 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 1995 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经济补偿 2752.65 元；

五、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 苏 莉

二〇二三年六月十九日

书 记 员 冯秋敏