

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〕3214号

申请人：陈远祥，男，汉族，2000年1月13日出生，住址：江西省赣州市大余县。

被申请人：广州市魅俪诱货服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈伟建。

申请人陈远祥与被申请人广州市魅俪诱货服饰有限公司关于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。申请人陈远祥和被申请人的法定代表人陈伟建到庭参加庭审。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6月12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2022年9月14日至2023年5月3日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法辞退经济赔偿金16000元；三、被申请人支付申请人2022年9月14日至2023年5月3日期间未签订劳动合同双倍工资差额

48000 元。

被申请人辩称：一、申请人只在我单位上班 7 个月，包含 1 个月试用期，即使在疫情期间，我单位也没有拖欠申请人的工资，我单位认为申请人双倍工资的仲裁请求不合理。二、我单位没有恶意辞退申请人，我单位有告知申请人没有连休两天的规定，申请人却未经我单位同意连续 5 天没有来上班，所以我单位没有恶意辞退申请人。申请人没有来上班时，我单位在接手申请人的工作后发现其存在发错货及很多退件的情况，退货运费也由我单位承担，同时我单位已经收到平台官网的预警，店铺评分在 2-3 分以下。申请人工作严重失职，我单位可以解雇申请人。退货的运费也应由申请人承担。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、二倍工资差额问题。申请人主张其于 2022 年 9 月 14 日入职被申请人处任中控运营，主要负责平台中控、运营、发货、打单、客服等工作，被申请人没有与其签订书面劳动合同，每月由陈伟建或刘某某通过微信、支付宝转账发放上月工资，其于 2023 年 5 月 2 日离职。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 与陈伟建的微信聊天记录，显示双方就上班时间、工资标准、工资发放时间、工作内容等进行沟通；2. 微信转账记录，显示付款方“陈伟建”分别于 2022 年 10 月 14 日、2022 年 11 月 15 日、2022 年 12 月

15日、2023年3月2日、2023年5月6日和2023年5月17日分别向转账款项，金额依次为：7400元、8000元、6670元、8000元、4000元和3667元，申请人称上述款项分别为其2022年9月至2022年11月、2023年2月、2023年4月的工资，其中2023年5月6日和2023年5月17日转账的款项为其2023年4月的工资；3. 支付宝转账记录，显示付款方“陈伟建”2023年1月15日向申请人转账7743元，账号“**伟”通过收钱码的方式于2023年4月15日向申请人转账8000元，申请人称上述款项分别为其2023年1月、2023年3月的工资，2022年12月、2023年5月工资数额为0元；4. 与刘某某的微信聊天记录，显示双方就请假等问题进行沟通；5. “底价直播间-工作群(7)”微信聊天记录，显示群内成员就直播时间、直播间款式补货等内容进行沟通，群内成员包含申请人和陈伟建、刘某某在内。被申请人对申请人的工资发放情况及与陈伟建的微信聊天记录予以确认，对其余证据均不予认可，并在庭审中主张申请人没有入职其单位，申请人与其单位没有关系。另查，国家企业信用信息公示系统显示刘某某系被申请人的监事。双方确认申请人工作地点开始位于广州市天河区广园中仓库，后调整至广州海珠区珠江梭织大厦B栋1206，双方约定月休2天，每天工作时间为13时至22时，中间包含用餐时间，试用期一个月，工资标准为7400元/月，第二个月起工资标准调整为8000元/月。本委认为，首先，申请人已就其系被申请人员工的主张向本委

提交了微信聊天记录、转账记录等证据予以证明，申请人已履行了初步举证责任。现被申请人主张其单位与申请人不存在劳动关系，但并未就该主张向本委提交充分有效的证据予以证明，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张不予采信。其次，申请人提供的证据显示陈伟建存在与其沟通工资、工作时间以及向其转账之情形，因被申请人未提供证据对此予以反驳，故无法否定陈伟建系作为被申请人法定代表人的身份向申请人支付款项的事实。由于陈伟建兼具被申请人法定代表人的身份，其从事的民事行为具有自然人个人行为属性或代表用人单位履职的性质，故在被申请人无充分有效的证据证明陈伟建对申请人转账之情形不属于其作为被申请人法定代表人所行使的职务行为的情况下，陈伟建对申请人的用工管理行为应认定属于其行使被申请人法定代表人的职务行为。最后，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此认定申请人与被申请人自2022年9月14日起至2023年5月2日止存在劳动关系。另，被申请人没

有与申请人签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2022年10月14日至2023年5月2日未订立书面劳动合同的工资42725.16元(8000元÷31天×18天+6670元+0元+7743元+8000元+8000元+4000元+3667元+0元)。申请人要求被申请人支付2022年9月14日至2022年10月13日、2023年5月3日期间未签订劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人提交的且经被申请人确认的与陈伟建的微信聊天记录显示，陈伟建于2023年5月2日向申请人发送如下内容“远翔，你明天不用来上班了，重新找一个工作吧，我这两天就在处理你这个售后问题，实在是头大……”。被申请人庭审中主张其单位实际系因为申请人工作严重失误才将其解雇。被申请人在穗海劳人仲案字〔2023〕3475号案件中向本委提交了店铺评分处罚表、支付宝交易记录予以证明，店铺评分处罚表显示店铺综合体验分为2.37分，较昨日降低0.05分等内容；支付宝交易记录显示陈伟建于2023年4月至2023年5月期间通过转账红包的方式向不同的用户转账款项，金额在3元至140元之间浮动，被申请人称该些转账的款项均为退还粉丝的退款。申请人对上述证据均不予认可。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现。基于此，

认定劳动关系的解除事由，理应以一方当事人在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因。根据庭审查明的证据显示，被申请人系于2023年5月2日告知申请人不用来上班，并让申请人重新找工作，该内容具有解除双方之间劳动关系的意思表示，且当中并未说明具体的解除原因，故本委对于被申请人庭审中称其单位系由于申请人工作严重失误而将其解雇的主张，不予采纳，并据此认定被申请人的解除行为违反法律规定，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金13165.71元（8000元+6670元+0元+7743元+8000元+8000元+4000元+3667元）÷7个月×1个月×2倍。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年9月14日起至2023年5月2日止存在劳动关系；

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违法解除劳动合同赔偿金13165.71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 14 日至 2023 年 5 月 2 日未订立书面劳动合同的工资 42725.16 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 李 文 舒

二〇二三年九月七日

书 记 员 张 秀 玲