

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〕5016号

申请人：邓清梅，女，汉族，2002年10月10日出生，住址：广西藤县。

被申请人：广州伊斯码美肤管理咨询有限公司，住所：广州市海珠区南洲路宝兴街88号202房之A533房。

法定代表人：袁思颖。

申请人邓清梅与被申请人广州伊斯码美肤管理咨询有限公司关于双倍工资、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。申请人邓清梅和被申请人的法定代表人袁思颖到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月10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2023年4月25日至2023年10月9日未签订劳动合同的双倍工资28200元；二、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年10月9日的工资14250元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金9500

元。

被申请人辩称：不同意申请人的仲裁请求。一、申请人所称“公司拒绝与其签订劳动合同”并不是事实，在职期间我单位与申请人一直存在有效沟通，申请人申请的时间与金额有违事实，我单位的薪资架构为底薪 2500 元+提成+奖金，且申请人在 2023 年 8 月份已与新公司签订劳动合同，故我单位于 2023 年 7 月 31 日结束与申请人的劳务关系，而申请人提出的关于双倍工资的请求从时间和金额上都与事实存在较大误差。二、双方劳动关系于 2023 年 7 月 31 日终止，双方之间的薪资已由我单位与申请人确定结清，申请人关于工资的请求不具有事实和法律依据。三、由于我单位经营策略，于 2023 年 7 月 25 日转让给案外人经营，且从申请人提交的证据亦可反映，目前产生的矛盾纠纷均系申请人与现任经营者有关，并非我单位的相关人员，进一步证实双方劳动关系于 2023 年 7 月 31 日终止，且由案外人继续与申请人建立劳动关系，申请人应向案外新公司主张经济补偿，申请人系因旷工而被解除劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 4 月 25 日入职被申请人，任职美容师，实行月休 4 天、每天工作 8 小时的工时制度，其于 2023 年 8 月 25 日例休，当天以个人事务（回家相亲）为由拟向被申请人请假，而被申请人让本人先回

家，之后又不同意请假，其自 2023 年 8 月 26 日起未再上班，被申请人于 2023 年 8 月 25 日将其辞退。被申请人则主张申请人于 2023 年 5 月 3 日入职其单位，其单位于 2023 年 7 月 25 日与案外人签订美容院转让合同，其单位的店铺已于 2023 年 8 月 1 日交付案外人经营，申请人与其单位劳动关系于 2023 年 7 月 31 日解除，根据转让合同约定申请人继续留在店铺工作，申请人的工作年限合并至案外人处，自 2023 年 8 月 1 日起申请人系与案外人存在关系，与其单位已无关系。双方确认约定的工资支付周期为每月 15 日支付上个月整月的工资，双方确认申请人的工作地点在广州市海珠区宸悦路 2 号 1014 铺。申请人举证如下：1. 微信聊天记录，沟通当事人为申请人与“BY 劳某（劳某某）”，主要内容是 2023 年 8 月 25 日申请人以临时有事（后来解释为回家相亲）向对方请假 6 天，“BY 劳某（劳某某）”回复不同意申请人的请假，期间“BY 劳某（劳某某）”还提到其接手门店只有 20 多天，会议上通知要求申请人等人员提交入职资料，办理入职手续，签订劳动合同，但申请人不予以配合，申请人给予了回复，期间也提到接手店铺、工作内容变化等内容；2023 年 8 月 30 日“BY 劳某（劳某某）”告知申请人其已旷工 3 天以上，以后不用继续上班，会给申请人结算报酬，申请人未予以回复。2. 微信支付转账电子凭证，显示袁思颖分别于 2023 年 5 月 15 日、2023 年 5 月 26 日、2023 年 7 月 19 日、2023 年 7 月 25 日分别向申请人转账 1190 元、3000 元、3800

元、2356 元；3. 微信转账记录，显示申请人于 2023 年 6 月 15 日收到“BY 博雅全方位美容美体中心”支付的 3819 元。4. 账单详情，显示申请人于 2023 年 8 月 15 日收到“Y. 136*****09”支付的 5460 元。5. 考勤记录，显示了申请人 2023 年 5 月、2023 年 6 月的打卡情况。6. 照片，显示了店铺招牌由“某某皮肤管理中心”变更为“某某美容美体中心”的情况。申请人解释称其 2023 年 4 月工资为 1190 元、5 月份工资为 6819 元（3000 元+3819 元）、6 月工资为 6156 元（3800 元+2356 元）、7 月工资为 5710 元。被申请人对上述微信聊天记录以其单位非对话当事人为由不予确认，对于其他证据的真实性予确认，并解释称申请人 5 月份的工资为 3819 元，6 月工资为 6156 元（3800 元+2356 元），7 月工资为 5460 元，袁思颖于 2023 年 5 月 26 日转账给申请人的 3000 元实为个人借支，并非申请人的工资，未有在申请人的工资中抵扣该借支，其后被申请人又称 2023 年 5 月 15 日转账的 1190 元实为 5 月份的工资。被申请人举证有美容院转让合同、银行转账记录，其中转让合同显示袁思颖将被申请人坐落于广州市海珠区宸悦路*号***铺转让给劳某某经营，交付时间为 2023 年 8 月 1 日，门店平稳过渡期为一个季度，确保 2 个骨干美容师继续在店内工作，工资待遇由劳某某承担等内容；转账记录显示袁思颖收到劳某某支付的转让费用。申请人对上述证据均表示不清楚。另查，申请人称自 2023 年 8 月店铺增加了劳某某对其进行工作管理，店铺招牌已作更换。再

查，根据国家企业信用信息公示报告显示被申请人的注册地址由广州市海珠区宸悦路*号***铺变更为广州市海珠区南洲路宝兴街 88 号 202 房之 A533 房。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人应当建立载明申请人用工起始时间的职工名册予以备查。现被申请人未举证前述规定的职工名册，无法证明申请人的用工起始时间即为其单位所称日期，故本委对被申请人主张的入职时间不予采纳。其次，被申请人对于申请人 2023 年 5 月份的工资数额前后陈述不一，而申请人所称 2023 年 5 月 15 日转账的实为 2023 年 4 月份工资，更为符合双方约定的工资支付周期及当前用人单位支付劳动报酬的情形，故本委采纳申请人的主张，鉴此，本委采纳申请人主张的入职时间。最后，从申请人举证的微信聊天记录可知，申请人已知悉店铺由案外人接手之事，其亦已接受店铺新管理人员的工作安排及用工管理，与被申请人之主张吻合，而被申请人亦举证有转让合同及转让费用接收记录予以证实其单位的主张，加之被申请人的注册地址已变更，进一步证明被申请人已搬离原店铺的事实，故本委采纳被申请人关于自 2023 年 8 月 1 日起申请人已由案外人进行用工管理的主张。综合上述理由，本委确认申请人与被申请人在 2023 年 4 月 25 日至 2023 年 7 月 31 日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年

8月至10月的工资。被申请人则主张自2023年8月1日起申请人未再与其单位存在劳动关系，此后的工资与其单位无关。本委认为，如前所述，本委已认定申请人与被申请人的劳动关系存续至2023年7月31日，此后双方不再存在劳动关系，故申请人要求被申请人支付其2023年8月1日及之后工资的请求缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于双倍工资问题。经查，申请人与被申请人确认双方未有签订书面劳动合同；申请人确认其2023年5月26日收到的3000元是预支2023年6月份的工资，其不清楚被申请人有无在其2023年6月份的工资抵扣该部分费用，其确认2023年6月份的工资已足额支付，同时确认2023年6月份的工资未达9000元。本委认为，申请人自认有向被申请人借支3000元，其未有证据证明被申请人已从其工资中抵扣该部分费用，即该款项并不属于申请人的工资组成部分，故本委对申请人关于该3000元属于工资的主张不予采纳。申请人主张其2023年7月工资为5710元，但该数额与申请人自行举证的转账记录不一致，而申请人未有其他证据证明其该数额，故本委对申请人主张的数额不予确认。现被申请人未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》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，申请人要求被申请人支付其2023年4月25日至2023年5月24日期间的双倍工资的请求，无法律依据，本委不予支持。根据前述规定，被

申请人应支付申请人 2023 年 5 月 25 日至 2023 年 7 月 31 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 12478.35 元（3819 元 ÷ 31 天 × 7 天 + 6156 元 + 5460 元）。由于前文本委已认定申请人与被申请人的劳动关系结束于 2023 年 7 月 31 日，故申请人请求 2023 年 8 月 1 日及之后双倍工资，无事实依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2023 年 8 月底违法将其辞退，应支付赔偿金。本委认为，如前所述，申请人与被申请人的劳动关系结束于 2023 年 7 月 31 日，申请人于 2023 年 8 月 25 日收到的解除通知系由案外人发出并非被申请人发放，且申请人未有证据证明被申请人曾向其作出解除劳动关系的意思表示，故申请人要求被申请人承担由此产生的赔偿金，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

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》第六条、第八条之规定，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 2023 年 5 月 25 日至 2023 年 7 月 31 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 12478.35 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年十二月一日

书 记 员 李政辉