

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〕5048号

申请人：刘涛，男，汉族，1992年8月12日出生，住址：湖北省武穴市梅川镇从政村二组徐咀垵44号。

被申请人：广州苏米服饰有限公司，住所：广州市海珠区后滘西大街139号自编A2栋201单元。

法定代表人：李亮。

委托代理人：陈震，男，广东鹏瑞律师事务所律师。

申请人刘涛与被申请人广州苏米服饰有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘涛和被申请人的委托代理人陈震到庭参加庭审。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违法解除劳动关系经济补偿38500元；二、被申请人支付申请人2023年8月15日至2023年10月6日停工工资18700元；三、被申请人支付申请人

2022年4月16日至2023年8月15日未签订无固定期限劳动合同二倍工资154000元。

被申请人辩称：一、我单位并无违法解除与申请人的劳动关系，不应支付违法解除赔偿金。二、申请人在2023年8月15日至2023年10月6日期间并无提供劳动，应按照最低工资标准支付工资，故不同意申请人主张的停工期间工资的请求。三、申请人于2020年4月入职至今已超3年，其关于双倍工资的请求已经过仲裁时效，不应支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2023年8月15日至2023年10月6日因被申请人搬迁和装修未上班，其间被申请人未向其支付工资。申请人主张2022年10月15日后每月工资调整为11000元。申请人提供的转账记录显示其2023年3月后每月转账款项为11000元。被申请人对该证据予以确认。本委认为，依查明的事实可知，申请人在2023年8月15日至2023年10月6日期间未向被申请人提供劳动，系被申请人原因所致，并非申请人原因造成被申请人停工、停产，故根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，被申请人应支付申请人2023年8月15日至2023年9月14日期间工资11000元（11000元×1个月）、支付申请人2023年9月15日至2023年10月6日期间生活费1337.46元（2300元×80%÷30天×16天+2300元

×80%÷31天×6天)。综上，被申请人应支付申请人2023年8月15日至2023年10月6日期间工资及生活费共12337.46元（11000元+1337.46元）。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其于2020年4月1日入职被申请人处从事服装打版，工作至2021年7月15日；2021年7月16日至2022年3月20日左右与被申请人建立合作关系，从2022年3月20日至2023年8月15日期间与被申请人第二次建立劳动关系，被申请人未与其订立书面劳动合同。被申请人主张申请人于2020年4月入职，双方并无存在合作关系的事实，申请人工作期间因变更工作岗位至设计师岗位，而因新岗位工资来源于提成和业绩，申请人在2021年7月16日至2022年3月20日期间没有业绩，故未支付申请人该期间工资。被申请人提供微信聊天记录拟证明双方劳动关系未解除，申请人在2021年7月后仍为被申请人提供劳动。经查，该微信聊天记录显示申请人告知“我的意思是大概下个月15左右我就不打板，单独出来搞这个独立设计师品牌店铺！不拿工资，我负责打板车版设计中大找面料”。另查，申请人提供的转账记录显示其2022年11月至2023年8月转账金额依次为9730.70元、5500元、7096.80元、4967.70元、11000元、11000元、11000元、11000元、11000元、11000元。本委认为，双方对2021年7月16日至2022年3月20日系否存在合作关系存在争议，根据庭审查明的事实和证据，本委认为双方在此期间存在合作关系

具有高度可能性。理由如下：申请人虽未提供书面证据证明与被申请人就建立合作关系签订协议，但书面协议并非认定法律关系存在的必要条件，在双方基于真实意思表示的基础上所达成的合意，亦可作为彼此建立相应法律关系的有效依据。本案中，被申请人提供的微信聊天记录虽未能直接反映双方确定建立合作关系，但依查明的事实可知，申请人在2021年7月16日至2022年3月20日期间并无领取劳动报酬。如若被申请人所述双方在此期间确实建立劳动关系，不论申请人系否完成业绩或有无提成，均不影响被申请人应依法向申请人履行不低于广州市最低工资标准的支付义务；而被申请人并未切实向申请人支付任何费用，无法体现双方在此期间存在劳动关系所具有的经济从属性特征。另，劳动报酬系劳动者享有的天然权利，亦系劳动者及其家人生存及精神生活的物质保障。劳动者在正常提供劳动的情况下，既未获取约定的劳动报酬，亦未领取最低工资，该情形明显有悖常理，不符合普通大众可接受的范畴，亦与权利义务对等原则相冲突。因此，被申请人关于双方在上述期间依然存在劳动关系的主张缺乏合理性，本委难以采信。因申请人未提供证据证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的2022年10月10日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自2023年3月19日起

视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付2023年3月19日及之后未签订劳动合同二倍工资缺乏依据，本委不予支持。综上，鉴于被申请人未依法履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年10月11日至2023年3月18日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额41543.36元(9730.70元÷31天×21天+5500元+7096.80元+4967.70元+11000元+11000元÷31天×18天)。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其多次询问被申请人何时上班，被申请人未明确回复，并嗣后通知其前往其他单位上班，故其于2023年10月6日被迫离职。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，对方告知申请人“你这边看看可以先找一下适合工作、实在抱歉、我店铺生意也不好、之前工资也给不到那么高、等抖音开始运营起来、高价请你回来”。被申请人主张双方并无解除劳动关系，申请人在2023年8月15日后未再上班，但因单位一直未完成搬迁和装修，故未通知或催促申请人上班。另查，申请人提供的转账记录显示其2022年9月至2022年10月接收的转账金额为10000元和11000元。本委认为，被申请人虽主张双方劳动关系未解除，但申请人提供的微信聊天记录载明“你这边看看可以先找一下适合工作”“等抖音开始运营起来、高价请你回来”，以上内容可体现被申请人确实存在通知申请人另行寻找工作，以及表明若日后抖音开始运营

后再聘请申请人，由此足以证明其向申请人作出解除劳动关系的意思表示；加之被申请人自认并无通知申请人返岗上班，故可证明其并不具有与申请人继续建立劳动关系的意愿。因此，鉴于被申请人未举证证明其解除与申请人劳动关系的决定具有充分及合理原因，故其对此应承担举证不能的不利后果。本委故而认定被申请人该解除行为应属违法，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关系赔偿金 38098.4 元〔（10000 元+11000 元+9730.70 元+5500 元+7096.80 元+4967.70 元+11000 元+11000 元+11000 元+11000 元+11000 元）÷12 个月×2 个月×2 倍〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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、第二十七条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、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 8 月 15 日至 2023 年 10 月 6 日期间工资及生活费共 12337.46 元；

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 10 月 11 日至 2023 年 3 月 18 日期间未订立书面劳

动合同二倍工资差额 41543.36 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违法解除劳动关系赔偿金 38098.4 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 郑泽民

二〇二三年十二月七日

书 记 员 刘轶博