

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〔2024〕182号

申请人：陆雪宁，女，壮族，2003年10月20日出生，住址：广西扶绥县。

委托代理人：黎敏清，女，广东达熙律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区建伦棋牌有限公司，住所：广州市海珠区下渡路158、160、162号二层自编A。

法定代表人：陈秋兰，该单位总经理。

委托代理人：曾展明，男，该单位员工。

申请人陆雪宁与被申请人广州市海珠区建伦棋牌有限公司关于确认劳动关系、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。申请人的委托代理人黎敏清和被申请人的委托代理人曾展明到庭参加庭审。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11月1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2023年2月17日至2023年10月26日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023

年 2 月 17 日至 2023 年 10 月 26 日未签劳动合同二倍工资 44011.04 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 11002.76 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人已经签订劳动合同，可以确认申请人在 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 10 月 25 日期间在我单位进行实习。申请人入职时向我单位表示其为在校学生，入职我单位是为了毕业实习，其因需要保留应届生身份而主动放弃购买社会保险，从其在微信中要求我单位开具实习在职证明、解除劳动合同证明交回学校可以印证。二、因我单位已与申请人签订劳动合同，故无需向申请人支付未签劳动合同的二倍工资。三、申请人在职 3 个月内共计旷工 7 天和请事假 12 天，多次迟到、旷工导致我单位要临时找其他员工顶班，其屡次违反我单位规章制度，我单位依据员工守则作出解除劳动关系处理合情合理，故无需向其支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

经查，广州市海珠区健伦沐足休闲中心（以下简称“健伦沐足中心”）于 2010 年 4 月 7 日经登记注册成立，住所地门牌号与被申请人相同，该中心于 2022 年 8 月 31 日注销；被申请人于 2023 年 2 月 17 日经登记注册成立，股东为梁永强和陈秋兰。申请人于 2022 年 6 月中专毕业，自 2022 年 7 月起先后在健伦沐足中心和被申请人处上班，从事收银员工作，工资发放

方式为当月发放上月整月工资，申请人提交并经被申请人确认的银行转账记录显示申请人在2022年8月至2023年10月期间的每月16日左右收到工资款，其中，2023年1月之前的转账人有梁永强和陈秋兰、之后的转账人为梁永强。申请人2023年3月至2023年9月的工资依次为5814元、5768元、5372元、5580元、5365元、4496元、5936元。被申请人未为申请人参加社会保险。被申请人以申请人经常旷工、请假、迟到、早退为由于2023年10月26日解除与申请人之间的劳动关系。

一、关于确认劳动关系问题。本案被申请人于2023年2月17日注册成立并自当日起具备用人单位主体资格，申请人亦为符合法律、法规规定的劳动者主体资格，结合上述查明之用工事实以及申请人的离职时间，本委确认申请人与被申请人自2023年2月17日至2023年10月26日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。被申请人主张其单位已经与申请人签订了劳动合同，其单位提交的《劳动合同》显示的甲方和乙方为被申请人和申请人，合同期限从2023年1月1日起至2023年12月31日止，申请人岗位为收银员，并约定了工作时间和工资、福利待遇、劳动保护和劳动条件、劳动纪律等相关条款，落款处有被申请人盖章和申请人的签名，落款日期为2022年7月25日。申请人确认该劳动合同落款处的签名系其本人所签，但主张该劳动合同系被申请人事后制作，实际上其在2022年7月份与健伦沐足中心签订了一份空白劳动合同，其当时不

知悉劳动合同内容，当中的合同期限和工作岗位条款均不是其本人填写，健伦沐足中心亦没有给其一份劳动合同保存，而且该劳动合同期限与其落款时间以及被申请人的注册成立时间均不吻合，故对该劳动合同不予确认。被申请人则主张健伦沐足中心也是其单位经营的项目，申请人入职其单位时，其单位尚未办理营业执照，后因疫情原因导致沐足和棋牌项目均停业，从2023年1月起才陆续开业，至2023年2月17日其单位登记注册成立，其单位据此将劳动合同期限的起始时间定为2023年1月。另，申请人提交且经被申请人确认的微信记录显示申请人在2023年10月20日向梁永强表示其去年7月就入职健伦并询问能否为其补社保。本委认为，依查明之事实和证据可知，申请人在健伦沐足中心和被申请人处的工作期间具有连续性，该工作期间一直由被申请人的股东向申请人发放工资，且工资发放周期较为固定，被申请人亦确认健伦沐足中心属于其单位的业务，申请人的微信记录也可印证其于2022年7月便已就职且一直持续至2023年10月的事实，故被申请人承认申请人在其单位注册成立之前的工作年限，并不与事实相悖。又申请人所签署的《劳动合同》有双方签字盖章，申请人并无证据证明其系在违背自身真实意愿的情况下而签署该合同；虽然该劳动合同的落款时间和合同期限均早于被申请人的注册成立时间，但落款时间与申请人的实际就职时间吻合，劳动合同期限涵盖了被申请人注册成立之前的工作年限应属当事人对此前的工作

年限进行追认的行为，此两者并非否定劳动合同效力的法定情形。鉴此，在被申请人已提供《劳动合同》的情况下，申请人要求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。本案被申请人就申请人经常旷工、请假、迟到、早退提供了微信记录和员工手册予以证明，其中，微信记录显示申请人有多次请假以及临时让梁永强或其他员工顶班的情况，但未显示被申请人因此与申请人进行过相关沟通或处理，仅是不按全勤计发申请人工资；而员工手册未有申请人签认。申请人对微信记录予以确认，但认为其因身体不适而请假或让同事顶班属不可抗力，并未造成被申请人的实际损失，而被申请人将其请假视为旷工不合理，其不予认可；对员工手册则不予确认，称该员工手册未经民主程序制定，其亦从未见过该员工手册。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，被申请人对解除劳动关系的理由负有举证责任，而被申请人作为用人单位主动行使劳动关系解除权，解除理由和解除程序应当符合法律规定。本案中，虽然申请人存在多次请假以及临时让梁永强或其他员工顶班的情况，但被申请人并无证据证明其单位曾对申请人进行过请假事由的核实、对申请人请假或让其他同事顶班的行为后果进行过任何警示或教育提醒等处理，故无法判定其单位对申请人每次请假或者让其

他同事顶班的行为均持否定意见，继而无法当然认定申请人的行为属于其单位规定的严重违反规章制度的情形；加之，被申请人并无证据证明其单位的员工手册系经民主程序制定或者其单位已将该员工手册内容告知申请人，故该员工手册不能作为认定申请人严重违反规章制度以及被申请人解除劳动合同关系的依据。因此，被申请人解除与申请人之间劳动关系理据不足，解除劳动合同的程序亦不符合法律规定，应属违法解除，申请人主张违法解除劳动合同赔偿金并无不当，应予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，申请人离职前的月平均工资为 5475.86 元 $[(5814 \text{ 元} + 5768 \text{ 元} + 5372 \text{ 元} + 5580 \text{ 元} + 5365 \text{ 元} + 4496 \text{ 元} + 5936 \text{ 元}) \div 7 \text{ 个月}]$ ，结合双方劳动关系的存续期间以及被申请人所认可的申请人的工作年限，申请人要求被申请人支付解除劳动合同赔偿金 11002.76 元，未超出本委依法核算的赔偿金额，属于申请人自主处分权利，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、第十六条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 10 月 26 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 11002.76 元；

三、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 温嘉毅

二〇二三年十二月二十九日

书 记 员 林伟仙