

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〕468号

申请人：王福妹，女，汉族，1975年12月12日出生，住址：江西省赣州市信丰县。

委托代理人：黄柳青，女，广东理奥律师事务所律师。

被申请人：广州吉拉服装设计有限公司，住所：广州市海珠区合纺街3号2608房。

法定代表人：周娟。

委托代理人：巩彬彬，男，该单位员工。

申请人王福妹与被申请人广州吉拉服装设计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。申请人王福妹及其委托代理人黄柳青和被申请人的委托代理人巩彬彬到庭参加庭审。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17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5月22日至2023年10月25日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年

6月21日至2023年10月25日未签订劳动合同的双倍工资差额33309元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8000元。

被申请人辩称：2023年5月20日申请人通过招聘网站联系我单位法定代表人周娟应聘车板师临时工岗位，并通过微信确认只做临时工。申请人于2023年7月中旬口头向周娟提出离职，周娟亦表示同意，2023年7月21日申请人再次联系周娟，要求回我单位上班，我单位亦同意申请人的请求。2023年8月份，因股东间经营理念不同，周娟退出公司，我单位实际控制人尹某在工作群有通知，并于8月注册了广州吉拉服饰服装设计有限公司（以下简称“吉拉服饰”），申请人2023年8月至离职的工资均由吉拉服饰发放，与申请人解除劳动关系也是由吉拉服饰作出，故申请人8月及至离职期间与我单位没有任何劳动关系。对申请人本案提出的所有仲裁请求，我单位不予认可。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2023年5月22日入职被申请人，任职车板师，每周休息1天，早上9时至12时，下午1时至晚上7时，月工资标准为8000元，每月15日被申请人通过银行转账发放上月工资，申请人于2023年10月25日离职。申请人向本委提供如下证据拟证明其主张。1. 微信聊天记录显示5月21日申请人询问被申请人“上班时间后

和工资待遇是怎么样子的呢”，被申请人回复“工资 7500 早九晚七 做六休一”，申请人回复“您好！昨晚上您说的是 8000 的哦，网上写的也是 8 千的哦”，被申请人回复“可以，先过来试试工艺”及之后 6 月-7 月申请人向周娟催发工资和请假的沟通内容；8 月 25 日，尹某在被申请人内部沟通群发通知给被申请人员工，表示由于公司股东个人原因，周娟和巩总退出被申请人的管理经营，即日起被申请人的一切管理事务和财务关系都与二人无关，其它继续正常运作；申请人与尹某的聊天记录显示申请人向其催发工资，其发送给申请人汇款截图，显示“孙某”2023 年 10 月 25 日向申请人转账 6910 元及 11 月 14 日申请人告知尹某其上个月 25 日在其那里已经被辞退了，现在就不是其员工了；与“广州吉拉服装设计财务”的聊天记录显示双方就 8 月至 10 月请假、加班，打卡、催发工资情况的沟通及对方向申请人发送 8 月至 10 月工资条及 8 月、10 月汇款明细截图；2. 工资条显示被申请人名称及某年某月工资，10 月实发工资为 6910 元。3. 银行流水显示 2023 年 6 月 16 日至 2023 年 10 月 25 日期间被申请人及“孙某”向申请人转账 5 月至 10 月工资。申请人表示“广州吉拉服装设计财务”即被申请人财务。被申请人除对申请人的离职时间不确认外，其余申请人的用工事实均确认。被申请人对申请人与周娟及内部工作群的微信聊天记录、5 月至 7 月银行流水予以确认，其余证据均不确认。被申请人主张申请人 2023 年 7 月中旬口头提出离职，且申请人

2023年8月至离职系与其单位股东尹某注册的另一家公司存在劳动关系，具体离职时间不清楚。被申请人向本委提供微信聊天记录予以证明其主张。微信聊天记录显示6月19日申请人告知被申请人有事请假几天之后又回复不用了，7月21日申请人询问被申请人招到车板师傅没有，没有的话其第二天过去上班，被申请人回复可以。经查国家企业信用信息公示系统显示，尹某系被申请人股东。本委认为，首先，被申请人并无证据证明申请人曾7月提出离职，亦无证据证明在2023年8月因股东纠纷，申请人从被申请人处离职并入职股东尹晶注册的另一家公司，且从8月25日尹晶在工作群告知员工的内容显示仅是公司的实际管理人员变更，其他继续正常运作，亦未提到员工用工主体的变更，故对被申请人主张的申请人于2023年8月至离职系与另一家公司存在劳动关系，本委不予采纳。其次，对申请人提供的与尹某和孙某发给其的工资汇款明细截图、工资表截图及8月-10月银行流水，被申请人虽不予确认，但未提供相反证据予以反驳，且上述工资汇款截图、工资表截图、银行流水金额一致，可互相印证，故对该些证据截图本委予以确认。再次，关于离职时间，被申请人未提供证据证明。根据《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》第十四条的规定，被申请人应提供职工名册等用工管理台账证明申请人的离职时间，现被申请人未举证证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的离职时间。

综上,本委确认申请人与被申请人自2023年5月22日起至2023年10月25日止存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。申请人主张双方未订立书面劳动合同,被申请人未提供证据证明双方已订立书面劳动合同。经查,申请人2023年6月至10月收到的工资依次为:8000元、7199元、8000元、8000元、6910元。本委认为,被申请人未提供证据证明双方已订立书面劳动合同,应承担举证不能的不利后果。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,被申请人应加倍支付申请人2023年6月22日至2023年10月25日未订立书面劳动合同的工资32509元(8000元÷30天×9天+7199元+8000元+8000元+6910元)。另,申请人要求被申请人支付2023年6月21日未订立书面劳动合同的双倍工资差额,无法法律依据,本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年10月25日口头通知其做完当天就无需上班,且要求其办理完离职手续才发放工资,其当天被迫签署离职申请表。申请人向本委提供录音及文字、《员工离职申请表》、微信聊天记录拟证明其主张。其中,录音及文字显示申请人催被申请人财务告知老板发放工资的内容;《员工离职申请表》显示离职原因“辞退 老板娘说现在没什么板做”,行政人事部意见和经理意见一栏未有填写内容;微信聊天记录显示10月25日晚上被申请人财务发

给申请人10月工资转账截图，告知申请人“转了 看下有没有收到 刚刚签的单子放我工位上”，申请人回复“好的”，11月14日晚上，申请人发微信给尹某“老板娘，我上个月二十五日。在您那里已被辞退了，那我现在就不是你的员工了呀!”；被申请人对上述证据均不予确认。本委认为，申请人提供的录音及微信聊天记录主要系对工资的追讨及告知被申请人其被辞退，《员工离职申请表》仅系申请人自行填写的内容，未有被申请人的审批意见，在被申请人对该些证据不予确认的情况下，申请人提供的证据不足以证明其系被被申请人违法辞退，对此，申请人应承担举证不能的不利后果，故对申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条、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，《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2023年5月22日起至2023年10月25日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2023年6月22日至2023年10月25日未订立书面劳动合同的工资32509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 段晓妮

二〇二四年二月十九日

书 记 员 冯秋敏