

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〕690号

申请人：张官凤，女，汉族，1980年4月10日出生，住址：江西省赣州市兴国县。

被申请人：广州市凯如服装有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路318号第二栋自编A201。

法定代表人：魏芳芝，该单位执行董事。

委托代理人：仲米翔，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：袁赵思蒙，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人张官凤与被申请人广州市凯如服装有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张官凤和被申请人的委托代理人仲米翔、袁赵思蒙到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月26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2022年10月23日至2022

年12月15日工资12560元；二、被申请人支付申请人2022年9月15日至2022年12月15日未签订书面劳动合同双倍工资差额12310元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济赔偿金3500元。

被申请人辩称：一、2022年9月15日起，申请人由另案当事人肖辉鑫介绍到我单位学习，二人同住在我单位宿舍中，其初衷是想让我单位发货到其老家的作坊去做，因我单位对其产品质量不了解，便让其在我单位试工及学习，后我单位对其试工质量不满意，无法达成合作。申请人在试工期间遇疫情爆发，我单位曾要求其搬离宿舍，但申请人拒绝并自2022年10月23日起，因封控措施影响未能到我单位试工。2022年11月19日，申请人所住宿舍片区解封，至2022年11月30日全面开放，我单位多次催告另案当事人肖辉鑫返岗遭到拒绝，理由是需要陪同本案申请人回家，即申请人并无计划与我单位建立劳动合同关系，其不受我单位管理，我单位有合理理由认为双方不存在任何劳动关系，不应承担发放其2022年10月23日至2022年12月15日工资的责任。退一步讲，即使我单位应当支付其该期间工资，亦应按照停工停产有关规定支付。二、因申请人系另案当事人肖辉鑫介绍到我单位试工，双方是为了达成后续的合作关系，而不存在劳动关系，即使在疫情过后已全面复工复产，申请人也没有再到我单位并决定回家，加之受疫情影响，导致我单位也一直无法与申请人签订书面劳动合同，因

此，我单位认为不应承担未签订书面劳动合同的责任。三、双方自始不存在劳动合同关系，更不存在被迫解除的情形，申请人主张经济赔偿缺乏事实与法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的认定问题。经查，申请人于2022年9月15日到被申请人处从事车版工作，双方没有签订任何合同或协议，被申请人没有为申请人参加社会保险，被申请人的法定代表人于2022年10月19日和11月25日分别向申请人转账4056元和5310元。申请人主张双方存在劳动关系，上述转账款项依次为2022年9月工资和2022年10月1日至10月22日的工资，其于2022年12月16日解除与被申请人之间的劳动关系。被申请人则主张双方不存在劳动关系，上述转账款项为申请人试工期间的计件报酬。庭审中，被申请人确认收到申请人邮寄给其单位解除劳动合同通知书，解除事由为被申请人未及时足额支付劳动报酬和未依法缴纳社会保险。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本案双方存在用工事实，被申请人按月向申请人发放报酬与劳动关系中用人单位发放劳动者工资的常规做法相符，而被申请人作为用工主体未能举证证明双方之间的用工事实属于何种法律关系，其单位关于申请人系为双方后续合作而试工的主张亦缺乏证据证明，被申请人

应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人之主张，认定双方存在劳动关系。又被申请人收到申请人的解除劳动关系通知书，但未能举证反驳申请人主张的离职时间，故本委对申请人主张的离职时间亦予以采纳。综上，本委认定双方自 2022 年 9 月 15 日至 2022 年 12 月 16 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人在被申请人实行计件工资模式。申请人主张若其计件工资达不到 7000 元则按 7000 元保底标准发放。被申请人否认有保底工资。申请人主张 2022 年 10 月 23 日到 12 月 12 日期间因疫情封控无法上班，其 2022 年 12 月 13 日至 12 月 15 日期间有上班，但其未将该期间的计件情况上报给被申请人。被申请人确认申请人自 2022 年 10 月 23 日起因疫情未工作，但主张其单位于 2022 年 11 月 30 日之后已经复工复产，而申请人并未返岗工作，申请人 2022 年 12 月 13 日至 12 月 15 日虽有回其单位，但未实际提供劳动。本委认为，被申请人因受疫情影响自 2022 年 10 月 23 日起停工停产，但被申请人未能提供其单位在 2022 年 11 月 30 日前后通知申请人复工返岗的证据，亦未能提供其单位在 2022 年 11 月 30 日之后因已经复工而申请人未返岗时曾对申请人作出过催告返岗等处理，故现有事实和证据并不能完全否定申请人 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 12 月 12 日期间未能返岗上班与被申请人停工停产毫无关联，被申请人作为用工管理主体对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为该期间应按停工停产相关规定论处。根

据《广东省工资支付条例》第三十九条以及《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13号）第五条的规定，被申请人应按照国家正常工资标准支付申请人2022年10月23日至2022年11月21日的工资，并按照广州市最低工资标准80%（即1840元）支付申请人2022年11月22日至2022年12月12日期间的生活费。对于申请人的正常工资标准，申请人实行计件工资模式，虽其主张有保底工资7000元，但被申请人予以否认，申请人亦无充分有效的证据证实双方存在保底工资之约定，故申请人在被申请人停工停产期间的工资应以广州市最低工资标准作为其正常工资标准进行核算。因此，被申请人应支付申请人2022年10月23日至2022年12月12日期间工资（含生活费）3564.26元（2300元+1840元÷30天×9天+1840元÷31天×12天）。另外，申请人2022年12月13日至2022年12月15日期间虽有回被申请人处，但从其上述自认情况可知，其当时并无将自身计件情况上报给被申请人，其事后又主张该期间有工作亦未得到被申请人确认，申请人现有证据亦无法充分有效证实其当时实际提供劳动的情况，申请人对此应承担举证责任不能的不利后果，故本委采纳被申请人关于申请人在该期间未实际提供劳动之主张，即本委对申请人要求被申请人支付其2022年12月13日至2022年12月15日工资的请求不予支持。

三、关于双倍工资问题。依上述查明及认定之事实，本案双方存在劳动关系，被申请人未与申请人签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应自2022年10月15日起至2022年12月16日期间每月支付申请人两倍的工资。但，鉴于双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，用人单位受疫情影响停工停产属不可抗力，存在劳资双方无法在该期间行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系的角度考量，按照公平合理的法律原则，对于受疫情影响未能正常复工期间应不作加倍支付的惩罚性处理，因此，对申请人2022年10月23日至2022年12月12日期间的工资待遇，本委认为不应纳入双倍工资计算范畴。另，依本委上述查明及认定之事实，申请人2022年12月12日之后无工资；被申请人作为用人单位未能提供工资支付原始凭证反驳申请人主张的2022年10月1日至2022年10月22日期间的工资数额，故本委对申请人主张该期间的工资数额予以采纳。综上，被申请人应加倍支付申请人2022年10月15日至2022年10月22日未订立书面劳动合同的工资1930.91元（ $5310 \text{元} \div 22 \text{天} \times 8 \text{天}$ ）。

四、关于经济补偿问题。依上述查明之事实，被申请人未为申请人参加社会保险，申请人以此为由解除与被申请人之间

的劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经核算，申请人离职前月平均工资为4081元 $[(5310\text{元}+2300\text{元}+1840\text{元})\div 30\text{天}\times 9\text{天}]\div 2\text{个月}$ ，即被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿2040.5元 $(4081\text{元}\times 0.5\text{个月})$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条之规定，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2022年10月23日至2022年12月12日期间工资（含生活费）3564.26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解除劳动关系经济补偿2040.5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15日至2022年10月22日未订立书面劳动合同的工资1930.91元。

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 温嘉毅

二〇二三年三月二十九日

书 记 员 陈昕怡