

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〕1858 号

申请人：邓莹莹，女，汉族，1999 年 6 月 9 日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州市留声艺术文化发展有限公司，住所：广州市海珠区南洲路丽华街 50 号首层商铺之一。

法定代表人：郑启乐。

申请人邓莹莹与被申请人广州市留声艺术文化发展有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓莹莹到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 30 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 2023 年 7 月 22 日至 2024 年 1 月 28 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 22 日至 2024 年 1 月 28 日未订立书面劳动合同的二倍工资

差额 21848 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 28 日工资 3550 元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 3121.14 元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过被申请人前台教务陈某 1 联系，于 2023 年 7 月 22 日开始在被申请人处从事教务和助教工作，工作地点分别在东晓南分店、燕岗店、白云梅花园店（又名天河店），其每周工作 6 天，由店长陈某 2 管理工作、老板郑启乐发放工资，其最后工作至 2024 年 1 月 28 日离职。申请人向本委提交了如下证据拟证明其与被申请人存在劳动关系：1. 银行历史交易明细表，显示 2023 年 8 月至 2024 年 1 月，对方账户“郑启乐”每月向申请人转账数额相当的款项，并备注“工资”或“留声工资”；2. 微信记录，显示用户“1s 留声琴行-海燕老师”2023 年 7 月 20 日询问申请人是否接受试工几天，周六开始，申请人表示可以。申请人在 7 月 29 日询问用户“1s 留声琴行（梅花园店）”明天是否 9 时上班，对方回复 11 时。2024 年 1 月 28 日，“1s 留声琴行-海燕老师”告知申请人工作至当天为止。“留声琴行工作群（8）”成员包含申请人、“郑启乐”“1s 留声琴行-海燕老师”“1s 留声琴行（梅花园店）”，申请人表示该群用途主要是被申请人通报活动，员

工报备休息；3. 照片，显示室内墙壁有“留声琴行”字样标识及挂有乐器；4. 高德地图截图，显示“广州留声琴行（东晓南分店）”定位地址海珠区南洲路丽华街 50 号之一；“留声琴行（燕岗店）”定位地址海珠区工业大道中 367 号；“留声琴行（天河店）”定位地址白云区广州大道北 1299 号。另查，国家企业信用信息公示系统显示，上述 3 个定位地址依次与被申请人、广州市留声艺术文化发展有限公司海珠分公司（海珠区工业大道中 367 号之一商铺）及广州市留声艺术文化发展有限公司白云分公司（白云区广州大道北 1299 号 105 铺）注册地相对应，除被申请人外，其余两单位的负责人均为郑启乐。

本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提交了银行历史交易明细表、微信记录、照片等证据予以证明，上述证据互相印证，形成证据链，可以证实申请人以“留声琴行”的名义开展工作，并由被申请人法定代表人按月支付劳动报酬，申请人已履行了初步举证责任，被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人的主张，确认双方存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人未能提交用工管理台账等用工材料证明申请人的入职和离职时间，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职和离职时间，并据此确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 22 日起至 2024 年 1 月 28 日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其工资标准为 3550 元/月，除每周例休 1 天外，其 1 月 2 日、1 月 3 日休病假，1 月 20 日和 1 月 21 日休事假，被申请人未支付其该月工资。申请人提交微信聊天记录拟证明其关于请假的主张。该证据显示申请人在 2024 年 1 月 2 日、1 月 3 日向“1s 留声琴行-海燕老师”提出因发烧无法上班，对方表示同意，让申请人休息。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生争议的，用人单位负有举证责任。现被申请人未能提供原始工资支付台账证明申请人的工资标准及工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人关于月工资标准及 2024 年 1 月工资未支付的主张予以采纳。又申请人虽以生病为由向被申请人申请休假，但申请人并无提供患病及相关就诊依据，故申请人 2024 年 1 月 2 日、1 月 3 日不享受病假待遇。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的工时制度及出勤情况，经计算，被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 28 日工资 2386.55 元 $[3550 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 20 \text{ 天}]$ 。

三、关于解除劳动关系经济补偿问题。申请人举证的微信记录显示，“1s 留声琴行-海燕老师”在 2024 年 1 月 28 日告知申请人工作至当天为止，申请人据此主张被申请人解除双方劳动关系。申请人还主张其 2023 年 7 月至 12 月工资依次为 968 元、3000 元、3680 元、3550 元、3550 元、3550 元。经核对，

与银行交易明细表所载转账记录一致，合计 18298 元。本委认为，鉴于被申请人对双方劳动关系的解除事由不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人主张的解除事由，遂对申请人要求被申请人支付经济补偿的请求予以支持。如前所述，被申请人未能举证证明申请人的工资支付情况，故本委采纳申请人关于在职期间工资情况的主张。经计算，申请人在职期间月平均工资为 3320.15 元 $[(18298 \text{ 元} + 2386.55 \text{ 元}) \div 6.23 \text{ 个月}]$ ，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，申请人要求被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 3121.14 元，未超出本委核算金额，属申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。

四、关于未订立书面劳动合同的二倍工资差额问题。申请人主张双方未签订劳动合同。本委认为，鉴于本案没有证据证明申、被双方签订了劳动合同，根据《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 8 月 22 日至 2024 年 1 月 28 日未签订书面劳动合同的工资 17684.29 元 $[3000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 10 \text{ 天} + 3680 \text{ 元} + 3550 \text{ 元} + 3550 \text{ 元} + 3550 \text{ 元} + 2386.55 \text{ 元}]$ 。申请人要求被申请人支付 2023 年 7 月 22 日至 2023 年 8 月 21 日未签订书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。

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,《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,《广东省工资支付条例》第二十五条、第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 22 日起至 2024 年 1 月 28 日止存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 28 日工资 2386.55 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解除劳动关系经济补偿 3121.14 元;

四、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 8 月 22 日至 2024 年 1 月 28 日未签订书面劳动合同的工资 17684.29 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二四年四月八日

书 记 员 易恬宇