

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〕2001号

申请人：廖明杰，男，汉族，2000年7月3日出生，住址：湖北省仙桃市。

被申请人：广州市十代橘服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路82号2509房。

法定代表人：张丽燕，该单位经理。

委托代理人：冼嘉豪，男，该单位经理。

委托代理人：黄映珠，女，该单位设计师。

申请人廖明杰与被申请人广州市十代橘服饰有限公司关于确认劳动关系、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。申请人廖明杰和被申请人的委托代理人冼嘉豪、黄映珠到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月20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3月24日至2024年2月19日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年

3月24日至2024年2月19日未签订劳动合同双倍工资差额80123元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金7800元。

被申请人辩称：申请人之前就停工放假工资、拖欠工资解除劳动合同经济赔偿金及双倍工资等提起仲裁并获取相应赔偿，表明申请人对未签订劳动合同的法律后果充分了解，申请人已初步形成到企业工作，默默搜集证据、回家过年、年后回穗仲裁，再找企业工作再进行仲裁的职业行为模式，申请人2024年2月19日向我单位邮寄被迫解除通知书，2024年2月20日申请仲裁，在我单位未收到该解除通知书时，申请人就已提起仲裁申请，且在调解员组织双方调解时，申请人不愿意接受调解，申请人系借小微企业的法律风险意识不强的漏洞谋取不正当利益。我单位2024年2月多次向申请人发出通知，要求其2024年2月17日返岗工作，但申请人没有按时返岗，亦无履行向我单位请假的手续，故我单位认为申请人不再返岗，已通过实际行动作出解除劳动关系的意思表示，双方劳动关系因申请人原因于2024年2月17日解除。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、经济补偿问题。经查，申请人于2023年2月17日入职被申请人，任职车版师，每周工作6天，通过视频监控考勤，月工资标准为7200元+300元全勤奖，2023

年6月起月工资标准调整为7500元+300元全勤奖，每月10日通过微信转账发放上月工资，最后工作至2024年1月20日，在职期间被申请人未为申请人缴纳社会保险费，申请人收到2023年2月至2024年1月工资依次为3000元、6667元、7500元、6700元、7800元、7800元、7800元、7800元、7800元、7356元、7800元、5000元。上述用工事实有双方确认的微信聊天记录、微信支付转账凭证予以证明。申请人主张其于2024年2月19日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》，并于当日离职。申请人向本委提供的邮件截图显示收件人为被申请人，内件名为“廖明杰被迫解除劳动关系通知书”；《被迫解除劳动关系通知书》显示，因被申请人未依法为申请人缴纳社保费，申请人决定从2024年2月19日起解除与被申请人之间的劳动关系，落款时间为2024年2月19日。被申请人不确认该通知书及邮件截图，表示未收到。被申请人主张申请人2024年2月17日应返岗未返岗，双方劳动关系于该日解除。经查前述邮件快递记录，2024年2月20日邮件揽收，2月21日因被申请人拒收将退回申请人。被申请人向本委提供经申请人确认的微信聊天记录显示，2024年1月29日被申请人告知申请人年后初八就可以开工，申请人回复好，2024年2月17日被申请人询问申请人今天上班了吗？申请人回复初十的票，对方回复好的，2024年2月20日被申请人询问申请人过来了吗，申请人未回复。经查，国家企业信用信息公示系统，显示被申请

人于2023年3月24日成立。本委认为，首先，申请人与被申请人就双方之间存在劳动关系并无争议，且有相关微信转账支付凭证、微信聊天记录予以证明，但对劳动关系解除时间存在争议，而根据被申请人提供的微信聊天记录，双方并未有任何一方有提出解除劳动关系的意思表示，且申请人已告知被申请人其系2024年2月19日的票，被申请人已知悉并回复好的，故被申请人关于双方劳动关系因申请人2024年2月17日未返回上班而解除的主张本委不予采纳。其次，解除权属于形成权，申请人于2024年2月20日已向被申请人邮寄被迫解除劳动关系通知书，主张双方劳动关系于2024年2月19日解除，故本委确认申请人主张的解除时间。因此，本委对申请人请求确认与被申请人在2023年3月24日至2024年2月19日期间存在劳动关系，予以支持。另，被申请人未为申请人缴纳社会保险费，申请人解除双方劳动关系的原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的用人单位应支付经济补偿的情形，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经核算，申请人请求金额未超出法定核算金额，属申请人自主处分权利，故被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿7800元。

二、关于双倍工资差额问题。经查，被申请人未与申请人签订书面劳动合同。被申请人主张，申请人与入职其单位前一家公司亦有仲裁案件，且有双倍工资等请求，其单位认为申请

人系借小微企业的法律风险意识不强的漏洞谋取不正当利益。本委认为，签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，用人单位亦有规范用工的管理责任，本案无证据反映被申请人在双方劳动关系履行期间有要求申请人签订书面劳动合同，亦无证据证明双方未签订书面劳动合同系归责于申请人的原因，故被申请人以申请人存在有意仲裁从而谋取不正当利益为由，抗辩双倍工资的给付，理据不足，本委不予采纳。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》第六条之规定，申请人要求被申请人支付2023年3月24日至2023年4月23日期间双倍工资差额请求，无法律依据，本委不予支持。被申请人应加倍支付申请人2023年4月24日至2024年2月19日未签订书面劳动合同的工资67606元（7500元÷30天×7天+6700元+7800元+7800元+7800元+7800元+7800元+7800元+7356元+7800元+5000元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2023年3月24日至2024年2月19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解除劳动关系的经济补偿 7800 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 2023 年 3 月 24 日至 2024 年 2 月 19 日未签订书面劳动合同的工资 67606 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 段晓妮

二〇二四年四月十九日

书 记 员 林伟仙