

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〕2064号

申请人：刘闫，男，汉族，1996年11月9日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州花火健身管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路66号自编十三号115、116房。

法定代表人：张俊锋。

申请人刘闫与被申请人广州花火健身管理有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘闫到庭参加庭审。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2月26日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、1、确认申请人与被申请人2022年5月1日至2023年8月31日存在劳动关系；二、要求被申请人支付申请人2022年5月1日至2023年8月31日未签订书面劳动合同二倍工资差额213277.28元；三、被申请人支付申请人2023年10月1

日至 2023 年 11 月 30 日克扣或拖欠工资 4690.8 元。

被申请人未提交答辩意见及证据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其自 2020 年 9 月起在被申请人处任教练，每月经工作 4 天至 5 天，每天工作 12 小时，需打卡考勤，其余时间可自由安排，工资按照组长底薪 1000 元/月+课时进行计算，其于 2022 年 5 月 1 日被聘任为副店长，每周工作时间改为 5 天，期后调整为每周工作 4 天，每天工作 10 小时，需打卡考勤，约定工资构成为底薪 3000 元/月+销售提成+课时提成，且 2023 年 8 月起，被申请人要求其转为教练，自 2023 年 9 月开始约定无底薪，工资按照课时及销售金额计提，工资由被申请人财务通过个人微信账户或支付宝账户转账发放，其主张双方劳动关系应当从 2022 年 5 月 1 日起算，截止至 2023 年 8 月 31 日，任教练期间属于合作关系。申请人提供微信聊天记录、工资表、聘书、企业微信截图及《广东省社会保险个人参保证明》拟证明上述事实。申请人提供的聘书显示，申请人入职 18 个月，因表现优异，聘请申请人为副店长，聘期自 2022 年 5 月起，落款处盖有被申请人字样公章；工资表抬头载有“花火云-琶洲店”字样，职务从 2022 年 5 月起为副店长；《广东省社会保险个人参保证明》显示“广州琶洲花火健身体育有限公司”为申请人缴纳 2022 年 6 月至 2022 年 8 月

社会保险费；微信聊天记录载有微信转账的记录及申请人向对方催讨工资的记录。本委认为，首先，鉴于被申请人未举证证明申请人提供的证据的真实性存疑，并且被申请人未能提交证据对申请人提供的证据予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，故其单位对此应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人提供的证据。其次，现申请人在本案中仅要求确认双方在2022年5月1日至2023年8月31日期间存在劳动关系，且其亦提供初步证据证明双方在2022年5月1日至2023年8月31日期间存在劳动关系，该证据亦可证明双方存在劳动关系项下权利义务之表现，而被申请人未提供任何证据对此予以反驳，即其并无充分履行自身应尽之举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委确认申请人与被申请人在2022年5月1日至2023年8月31日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未向其发放2023年10月1日至2023年11月30日期间工资，其作为教练在此期间的工资标准按照耗课总额40%计发。申请人提供企业微信中的绩效数据截图拟证明上述事实。该截图显示，申请人2023年10月及2023年11月耗课总额分别为9395元及2332元。本委认为，首先，被申请人未能举证证明申请人提供证据的真实性存疑，其单位需承担举证不能的不利后果，故本委对申请人

提供证据予以采纳。其次，申请人已提供初步证据证明其主张的工资标准及计算依据，而被申请人未能提供证据对申请人该项主张加以反驳，亦未能提供证据证明其单位已支付申请 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间的工资。加之，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任，故被申请人对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日工资 4690.8 元 $[(9395 \text{ 元} + 2332 \text{ 元}) \times 40\%]$ 。

三、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订劳动合同。经查，申请人提供工资表载明申请人 2023 年 2 月至 2023 年 4 月期间实发工资数额分别为 8639.30 元、9546 元、18126.67 元。本委认为，首先，如前所述，本委已认定申、被双方在 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间存在劳动关系，被申请人应履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人未能提供证据证明其曾就未签订书面劳动合同双倍工资主张自身权利，即不存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 2 月 26 日未订立书面劳动合同双倍工资差额请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委对此不予支持。再次，根据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自 2023 年 4 月 30 日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同。由于申请人在本案中并未能举证证明被申请人存在违反《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定的订立无固定期限劳动合同的法定情形，故不足以证实被申请人存在违反劳动法律规定的不与申请人订立无固定期限劳动合同的事实。因此，申请人要求被申请人支付其 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日未签订书面劳动合同二倍工资差额，于法无据，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 2 月 27 日至 2023 年 4 月 29 日期间的未签订劳动合同二倍工资差额 27685.54 元（ $8639.30 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times 2 \text{ 天} + 9546 \text{ 元} + 18126.67 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 29 \text{ 天}$ ）。

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》第十四条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工资支付条例》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 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 8 月 31 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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日工资 4690.8 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 2023 年 2 月 27 日至 2023 年 4 月 29 日期间的未签订劳动合同二倍工资差额 27685.54 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 陈隽英

二〇二四年五月十五日

书 记 员 李慧娜