

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〕3845 号

申请人：林川云，男，汉族，1998 年 2 月 22 日出生，住址：广东省罗定市。

被申请人：广州次频贸易有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 156 号 2005 房。

法定代表人：胡莉飞。

委托代理人：黄琦，男，广东金羊律师事务所律师。

申请人林川云与被申请人广州次频贸易有限公司关于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。申请人林川云和被申请人的委托代理人黄琦到庭参加庭审。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 6 月 13 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于 2024 年 4 月 9 日至 2024 年 6 月 7 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 5 月 9 日至 2024 年 6 月 7 日期间未订立书面劳动合同双倍工

资差额 7080 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 7000 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 5 月 25 日加班工资 643 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人就工资待遇、试用期期限、工作内容等进行详细约定，该部分内容已具备劳动合同的基本要件，且已通过微信聊天记录予以固定，系双方合意的反映，故申请人主张二倍工资缺乏事实依据和法律依据。二、申请人在试用期内拍摄手法单一、审美水平不高，工作不积极，态度傲慢，不能妥善处理同事关系，达不到我单位正常工作要求，因拍摄工作对工作时间要求严格，未有过多时间给予我单位选择，故只能被动接受。故我单位不存在违法解除劳动合同的问题，无需支付赔偿金。三、我单位主要业务系向淘宝等平台提供服务，不忙时可双休，繁忙时则单休，申请人对此完全知悉，故我单位无需向其支付加班工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人当庭撤销该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤销该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于加班工资问题。经查，申请人在职期间每月工资为 7000 元，其于 2024 年 5 月 25 日存在上班事实。被申请人主张申请人每周工作 5 天，但同时亦约定工作繁忙时仅单休，且

已支付申请人上述时间工资。申请人对此不予确认。经查，被申请人提供的微信聊天记录显示，其向申请人表示“面试的时候就说了有时候遇到上新赶工作节奏不排除个别时间会加班的，单休这些的”。本委认为，依查明的事实可知，双方均确认约定申请人每周工作5天。被申请人提供的微信聊天记录虽显示其向申请人表示“不排除个别时间会加班”，但加班不等于可无需支付加班工资，即便双方约定在工作量大、工作任务紧时可安排申请人加班，被申请人亦应依法向申请人支付相应加班工资，而非约定需加班则代表可无需按法律规定承担加班工资的支付义务。因此，申请人既存在休息日加班情形，被申请人则应向其支付加班工资。由于被申请人并无提供工资支付凭证证明已向申请人足额支付加班工资，根据《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》第四十八条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2024年5月25日休息日加班工资643元（ $7000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 1 \text{天} \times 200\%$ ）。

三、关于二倍工资问题。经查，申请人于2024年4月9日入职被申请人处任摄影师，后于2024年6月7日离职。申请人主张在职期间被申请人未与其订立书面劳动合同；被申请人确认双方未签订劳动合同，但辩称已通过微信聊天方式沟通相关事宜。被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。另查，申请

人提供的账单详情显示其分别领取 1633 元和 11667 元，其中 1633 元付款备注“4 月 9-15 号”。本委认为，被申请人提供的微信聊天记录仅可证明双方就劳动关系项下的相关事宜进行沟通和交流，但微信属于当事人利用数字平台而开展对话的渠道和媒介，该证据形式属于电子数据范畴，劳资双方通过微信所达成的合意虽具有法律效力，然劳动法律规定的劳动合同系书面形式，微信聊天记录零散且不完整，既不符合书面劳动合同的形式要求，亦与法律规定的电子劳动合同等数据电文特定的可靠性要件存在明显差异，如若将微信聊天记录作为书面劳动合同的形式之一，实属扩大劳动法律对劳动合同书面载体要求的解释范围，有违劳动法律的立法原则及宗旨，遂本委对被申请人该项主张不予采纳，据此认定双方并无订立合法有效的书面劳动合同。经核算，申请人于 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 6 月 7 日期间工资为 5230.03 元（ $11667 \text{ 元} - 11667 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}$ ）。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 5 月 9 日至 2024 年 6 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 4771.97 元（ $5230.03 \text{ 元} - 5230.03 \text{ 元} \div 38 \text{ 天} \times 8 \text{ 天} + 643 \text{ 元}$ ）。

四、关于赔偿金问题。被申请人主张因申请人工作能力不佳，未达到单位要求，故其向申请人提出辞退要求，但在此之前双方曾对此进行沟通。被申请人提供微信聊天记录、样片及照片等证据拟证明其上述主张。另查，被申请人自认未对申请

人进行调岗或培训，但辩称曾口头与申请人就需改进的地方进行沟通。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，其一，被申请人虽主张申请人工作能力未达到单位要求，但根据本案查明的事实显示，双方并无订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条之规定，试用期包含在劳动合同期限内。由于双方并未订立书面劳动合同，故被申请人与申请人关于劳动合同的约定缺乏法定前提和基础，双方约定的试用期无效，即申请人不存在处于试用期，以及申请人并不符合试用期不符合录用条件之法定情形。其二，如若申请人在职期间确实存在不符合岗位要求，工作能力不佳，不能胜任工作的事实，被申请人亦应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，依法履行对其进行培训或者调整工作岗位的法定义务，只有在申请人经过该法定程序仍不能胜任工作的情况下，被申请人方可依法解除双方劳动关系。然被申请人并未切实有效履行该法定责任，故其作出的解除劳动关系决定不符合法律规定，明显违反法定程序性要求。因此，本委认为被申请人该解除行为依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 7077.66 元[(1633 元+11667

元+643 元) ÷ 1.97 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第四十条、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《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》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，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 2024 年 5 月 25 日休息日加班工资 643 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 2024 年 5 月 9 日至 2024 年 6 月 7 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 4771.97 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违法解除劳动关系赔偿金 7000 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 郑泽民

二〇二四年七月三十一日

书 记 员 易恬宇