

菏泽市牡丹区劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

菏区劳人仲案字（2025）第 312 号

申请人：周龙，男，汉族，2004年10月1日出生，住山东省曹县

被申请人：菏泽棠禾悦农业科技发展有限公司，住所地：菏泽市牡丹区

法定代表人：包亚民，职务：执行董事兼总经理。

申请人周龙诉被申请人菏泽棠禾悦农业科技发展有限公司劳动关系、工资、未签劳动合同双倍工资差额等劳动争议一案，本委受理后，依法组成仲裁庭，并开庭进行了审理，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2023年7月因实习需要入职被申请人处，从事销售、种植、养护、装卸货等工作，实习时间为2024年1月1日至2024年6月15日。实习期满后，被申请人希望申请人继续在其公司工作，申请人同意，但被申请人一直未与申请人签订劳动合同，也未给申请人缴纳社会保险费。申请人的月工资从实习时2000元涨到4500元，另被申请人规定申请人每月可以请假4天，若申请人未请假可享有全勤奖500元，若申请人请假就扣当月全勤奖。被申请人自2024年11月开始拖欠申请人工资，截至申请人提起仲裁申请时被申请人仍拖欠申请人2024年11月、12月和2025年1月份三个月工资未发放。为此，申请人提出以下劳动仲裁请求：①请求确认申请人与被申请人自2024年6月16日至2025年1月27日存在劳动关系；②请求裁决被申请

人支付拖欠申请人的工资 13500 元；③请求裁决被申请人支付申请人经济补偿金 4500 元；④请求裁决被申请人支付申请人未签劳动合同双倍工资差额 30000 元；⑤请求裁决被申请人支付申请人加班费 22758.62 元。

被申请人未按通知的时间到庭参加庭审也未答辩。

经查明：申请人于 2023 年 7 月 14 日通过 BOSS 直聘入职被申请人处，申请人入职至 2024 年 6 月 28 日期间为在校学生，并于 2024 年 6 月 28 日取得普通高等学校毕业证书。申请人毕业后继续留在被申请人处工作，双方没有签订书面劳动合同。申请人提供的微信聊天记录显示，申请人受被申请人的管理并从事被申请人安排的劳动，被申请人向申请人发放劳动报酬。庭审中申请人提供了一份空白的《职业学校学生岗位实习三方协议》及有被申请人处盖章的《岗位实习报告》复印件。被申请人处法定代表人包亚民、监事张春莉通过微信发放申请人的工资流水为 2023 年 7 月份 2000 元、8 月份 2500 元、9 月份 3000 元、10 月份 3000 元、11 月份 3100 元、11 月份提成 200 元、12 月份 2000 元、2024 年 1 月份 3500 元、2 月份 2413 元、3 月份 3121 元、4 月份 3749 元、5 月份 3027 元。2024 年 9 月 1 日包亚民又通过微信向申请人转账 7000 元，分别为 2024 年 6、7 月份工资各 3500 元。并向申请人发送了新的工资约定：底薪 3000 元+午餐补助 500 元+市区交通补助 200 元+全勤奖 400 元，合计月薪 4100 元。2024 年 10 月 26 日包亚民微信告知申请人其 2024 年 8 月份工资为 4000 元、9 月份工资为 4500 元，并于当天通过被申请人处银行账户发放给申请人。2024 年 12 月 30 日申请

人通过微信向包亚民催要 2024 年 11 月份工资，并说明 2024 年 10 月未休假、11 月休假四天。12 月 31 日被申请人通过银行公户发放申请人 10 月份工资 4500 元。另查明，申请人以被申请人长期拖欠工资多次催要未果于 2025 年 1 月 27 日离职。截至申请人离职，被申请人尚拖欠申请人 2024 年 11 月、12 月、2025 年 1 月的工资。申请人没有提供其 2024 年 12 月份及 2025 年 1 月份的考勤记录，但是其提供的微信聊天记录显示申请人在 2024 年 12 月份及 2025 年 1 月份仍在从事被申请人安排的工作。2025 年 6 月 24 日申请人以被申请人违反《劳动合同法》第三十八条为由通过微信向包亚民发送了被迫解除劳动合同通知书。以上事实有申请人的申请、微信聊天记录、转账记录、庭审笔录等在案为凭，证据确凿、足以认定。

综上，本委认为：申请人于 2023 年 7 月 14 日以实习为由入职被申请人处，2024 年 6 月 28 日申请人取得普通高等学校毕业证书后继续留在被申请人处工作。申请人入职起至 2024 年 6 月 28 日取得毕业证期间为在校大学生身份，申请人向本庭提供了一份实习协议。根据《关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》第 12 条之规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”，双方应从申请人正式毕业开始建立劳动关系。申请人正式入职后受被申请人的管理并从事被申请人安排的工作，被申请人向申请人发放劳动报酬。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）之规定：“用人单位招用劳

动者未签订劳动合同，但是劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分，劳动关系成立。”。申请人于2025年1月27日从被申请人处离职，故双方劳动关系存续期间为2024年6月29日起至2025年1月27日止。被申请人拖欠申请人工资，申请人多次催要未果。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠。”，申请人在被申请人处工作，向被申请人提供正常劳动，被申请人就应及时足额支付申请人的劳动报酬，被申请人未及时足额支付申请人工资，应予以补发，本委对申请人要求被申请人支付拖欠工资的劳动仲裁请求予以支持。申请人2024年11月份正常出勤，申请人虽然没有提供其2024年12月份及2025年1月份的考勤记录，但是其提供的微信聊天记录显示在此期间仍在从事被申请人安排的工作并于1月27日离职。故被申请人应支付申请人2024年11月、12月、2025年1月的工资，因被申请人未按举证责任倒置原则提供申请人工资收入的证据，本委以申请人2024年7月份至10月份的工资为基数计算其离职前的月平均工资为4125元。故被申请人应支付拖欠申请人的工资数额为4125元×3个月=12375元。2025年6月24日申请人以被申请人违反《劳动合同法》第三十八条为由通过微信向被申请人处法定代表人包亚民发送了被迫解除劳动合同通知书。根据《劳动合同法》第四十六条之规定：“劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”。根据《劳动合同

法》第四十七条之规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”，申请人与被申请人劳动关系存续期间为2024年6月29日起至2025年1月27日止，共计7个月，故被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿数额为其一个月工资，即4125元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。被申请人未与申请人签订劳动合同，依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。申请人与被申请人劳动关系存续期间为7个月，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资。”即被申请人应支付申请人未签订劳动合同的双倍工资的期限为2024年7月29日起至2025年1月27日止，共计6个月，即被申请人应支付申请人未签订书面劳动合同的双倍工资差额为4125元×6个月=24750元。关于申请人请求裁决被申请人向其支付加班费的仲裁请求，根据《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定“劳动者主张加班费的，应当就加

班事实的存在承担举证责任。”，申请人未提供其加班事实的相关证据，应承担举证不力的后果，故对于申请人的该项仲裁请求本委不予支持。

依照《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之规定，现裁决如下：

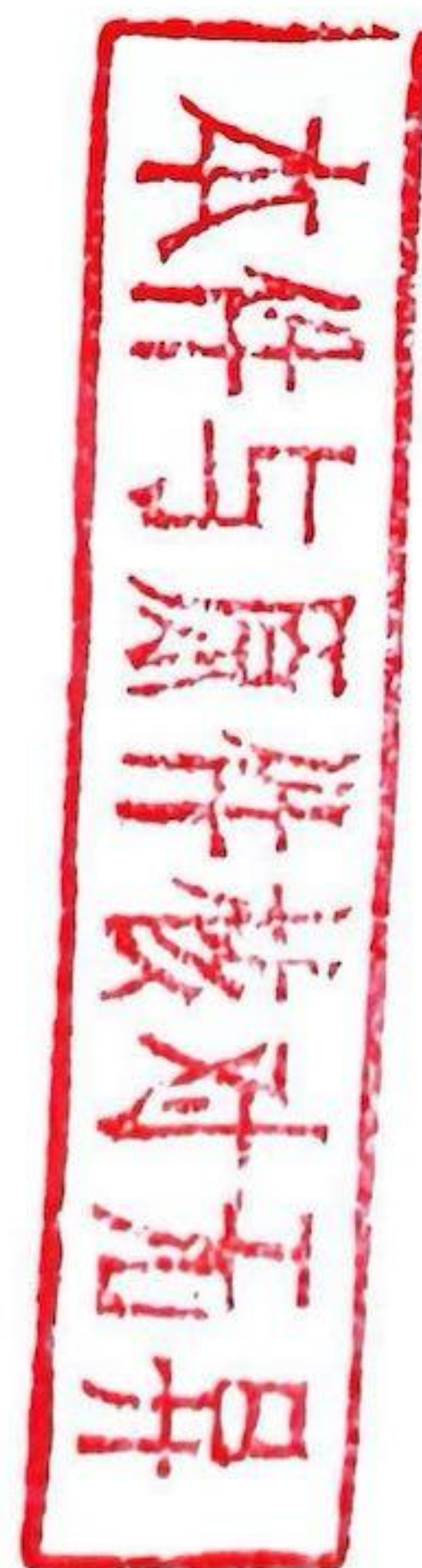
一、申请人与被申请人自2024年6月29日起至2025年1月27日止存在劳动关系；

二、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付拖欠申请人2024年11月、12月及2025年1月的工资合计12375元；

三、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付申请人解除劳动关系经济补偿4125元及未签订书面劳动合同的双倍工资差额24750元。

四、对于申请人的其他劳动仲裁请求不予支持。

双方当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼。逾期不起诉，本裁决书即发生法律效力。



首席仲裁员：梁晓斌

仲裁员：杨春香

仲裁员：朱金叶

二〇二五年十一月三日

书记：张红