

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2021〕1994-1号

申请人：何菲，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李伟良，男，广东任高扬律师事务所律师。

被申请人：广州兴亚町电子商务有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西街29号之九B2栋110室。

法定代表人：李亚町，该单位董事长兼总经理。

委托代理人：许红学，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：李彤，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人何菲与被申请人广州兴亚町电子商务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人许红学和被申请人的委托代理人李伟良到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月26日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人支付申请人2021年6月12日至2021年7月15日工资17500元；二、被申请人支付申请人2021年7月12日至2021年7月15日未签订劳动合同二倍工资5517.24元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金15000元；四、被申请人支付申请人2021年6月19日和2021年6月27日休息日加班工资1875元；五、被申请人支付申请人拖欠工资赔偿金17500元。申请人本案共提出七项仲裁请求，另有两项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人作为人事总监，理应知道未签订劳动合同的法律后果，其有义务与我单位签订劳动合同，其对与我单位签订劳动合同负有责任，申请人主张双倍工资于法无据。二、申请人为自行解除劳动合同，我单位不存在违法解除劳动合同的情况，申请人主张违法解除赔偿金于法无据。三、我单位从未要求申请人加班，即使申请人存在加班，也未获得我单位主管的批准，仅依靠聊天记录不足以证明加班事实，我单位不应支付加班工资。四、申请人主张拖欠工资支付赔偿金未经过劳动行政部门的前置处理程序，该请求不应获得支持。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。被申请人当庭表示未支付申请人在职期间工资，并同意支付申请人主张的工资数额。本委认为，鉴于被申请人于庭审中明确表示同意支付申请人请求的工资数

额，此属当事人对自身权利的自由处分。根据意思自治原则，本委对此予以尊重并照准，遂对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其于2021年6月12日入职被申请人处任人事总监，每月工资15000元，在职期间未订立书面劳动合同。被申请人确认申请人陈述的入职时间和工作岗位，但主张双方已签订书面劳动合同，后因申请人离职时私自将相关人事资料带走，故其单位未有留存。申请人对此不予认可，反驳称其工作内容仅负责人事招聘及部分人事文件整理，并非人事部门的最高负责人，且其曾向被申请人提出签订劳动合同要求，然被申请人并未实际与其签订劳动合同。本委认为，申请人作为人事总监，无论系岗位职责要求，抑或系人事部门的业务范畴，均决定申请人较一般普通员工具备更高的人事职业能力，亦对劳动法律法规的熟悉程度远高于一般员工，理应知悉相关劳动法律规定之若用人单位不与劳动者签订劳动合同的法律后果。申请人虽主张曾向被申请人提出签订劳动合同的要求，但其并未能提供证据对此予以证明，故本委对其该项主张不予采信。由于本案未有证据证明申请人曾向被申请人提出签订劳动合同要求，而被申请人拒不与其订立书面劳动合同的事实，以及未能证明申请人曾就劳动合同签订问题向被申请人提出异议，故无法证实双方未订立书面劳动合同的原因，系因被申请人主观故意所致，不足以将该责任归咎于被申请人。如前所述，申请人在职期间从事与人事相关的工作，

故签订劳动合同既系其权利，亦系其工作职责。鉴于申请人未能提供证据证明其在已有效履行签订劳动合同工作职责的情况下，不能证实其已尽到应尽的督促职责，不可当然排除其在双方劳动合同未签订问题上存在过错或失职的可能性。因此，基于申请人未能提供充分有效的证据证明其已有效履行自身工作职责，以及被申请人存在拒不与其订立书面劳动合同的行为，缺乏判定被申请人需对此承担主观过错，以及需承担客观责任的条件。若以此对被申请人苛以二倍工资之义务有悖公平原则。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人单方无故解除与其劳动关系，故其最后工作至2021年7月15日。被申请人对此不予确认，主张申请人由于双方对试用期满后的工资存在争议而离职。经查，被申请人提供的微信聊天记录拟证明申请人在2021年7月16日发送微信称：“张总，既然公司觉得我不适合的话，烦请公司给我出示一份解除劳动关系证明吧”。申请人对该证据真实性予以确认，但主张并非其本人主动提出离职。本委认为，申请人虽主张被申请人单方无故解除与其之间劳动关系，但并未提供证据对自身主张予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。另，被申请人提供的微信聊天记录亦仅能反映申请人向被申请人提出出具解除劳动关系证明的要求，当中所提及的离职原因为申请人单方主张，并未得到被申请人

的认可，且亦无相关证据可证明被申请人存在无故解除与其劳动关系之情形。因此，申请人主张的离职原因依据不足，本委不予采纳。基于被申请人亦无提供充分有效的证据证明申请人系因个人原因主动提出离职的事实，故不足以将双方劳动关系的解除事由归咎于申请人。综上，由于双方均未能提供证据对自身主张的离职原因予以证明，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 7500 元（15000 元 × 0.5 个月）。

四、关于加班工资问题。申请人主张在职期间于 2021 年 6 月 19 日和 27 日存在休息日加班。经查，申请人提供的微信聊天显示，其于 2021 年 6 月 19 日表示“我明天休息哈”；2021 年 6 月 29 日表示“我今天肚子不舒服，休息一天，上周日加班了没有休息”。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张已安排调休，且微信中所述请假性质为病假。本委认为，根据申请人提供的证据显示，可直接证明其于 2021 年 6 月 27 日存在加班的事实，但无法证明其于 2021 年 6 月 19 日加班的情形。证据中仅可证明申请人在 2021 年 6 月 19 日向被申请人提出次日休息的要求，但当天系否存在实际加班，从该微信聊天记录中无法得出当然的肯定结论。由于加班事实的存在需由劳动者承担首要的举证责任，故申请人对于其于 2021 年 6 月 19 日有无加

班的事实，理应履行充分有效的举证证明义务，而本案现有的证据无法就其在请假当天系否上班的待证事实加以证实，故其对此应承担举证不能的不利后果。至于2021年6月27日的加班则因申请人提出休息而得到补休，故被申请人无需额外再向其支付加班工资。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

五、关于拖欠工资赔偿金问题。申请人因未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故其要求被申请人支付拖欠工资的加付赔偿金不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条之规定，本委对此不予支持。

申请人的另两项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2021〕1994-2号仲裁裁决书。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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2021年6月12日至2021年7月15日期间工资17500元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人解除劳动关系经济补偿金 7500 元；

三、驳回申请人关于二倍工资、加班工资和加付赔偿金之仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲裁员 靳泽民

二〇二一年九月三十日

书记员 李政辉