

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〕2569-1 号

申请人：吴晓丽，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州市驭翔商贸有限公司，住所：广州市海珠区红卫村石榴岗路 19 号自编场内 3 房号。

法定代表人：王志林，该单位总经理。

委托代理人：杜宁，男，广东凯立盛律师事务所律师。

申请人吴晓丽与被申请人广州市驭翔商贸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。申请人吴晓丽和被申请人的委托代理人杜宁到庭参加庭审。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 8 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 8 月 1 日至 2021 年 8 月 23 日工资 2980.65 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 24 日至 2021 年 8 月 23 日未签订劳动合同双倍工资差额

8160.65 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 2100 元。申请人本案共提出四项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位已多次要求申请人签订劳动合同，但申请人借助人事管理身份，并持有工作电脑，数次推诿拖延，其行为并非为了工作，而系处心积虑恶意索赔，并于 2021 年 8 月 23 日主动辞职。二、我单位已支付申请人 2021 年 8 月工资 985.61 元。三、我单位多次催促申请人签订劳动合同，故未签订劳动合同的责任在申请人。四、申请人负责人事管理，签订劳动合同系其工作职责，结合其在职期间可以保留证据，其恶意索赔二倍工资不应获得支持。五、申请人属于“劳动碰瓷”，其具有主观故意索赔情形，根据立法本意和诚信原则，其主张的经济补偿金和二倍工资不应获得支持。综上，请求仲裁委驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2021 年 5 月 24 日入职被申请人处任财务，每月工资为 4200 元，后于 2021 年 8 月 23 日上午提出离职，当天上午未上班，在当天下午办理工作交接手续。被申请人确认申请人主张的入职时间和工资标准，但辩称申请人 2021 年 8 月 23 日上午仅办理交接手续。经查，被申请人已支付申请人 2021 年 8 月工资 985.61 元。被申请人主

张 2021 年 8 月工资扣除申请人 2021 年 6 月至 2021 年 8 月期间个人应缴纳的社会保险费共 1453.1 元，以及请假及旷工共 4 天的工资 541.94 元。被申请人提供考勤记录拟证明申请人于 2021 年 6 月 2 日请假半天、2021 年 6 月 7 日请假 1 天、2021 年 7 月 22 日请假半天、2021 年 8 月 11 日和 16 日各请假半天、2021 年 8 月 19 日请假 1 天。申请人对该证据予以确认，并认可其个人应缴纳的社会保险费数额以及请假 4 天的事实，但反驳称被申请人规定请假半天无需扣除工资，上述 4 天请假均系由半天组成。另查，申请人提供考勤记录和工资条拟证明案外人在 2021 年 5 月请假半天后，并未被扣除当月请假的工资。被申请人否认存在请假半天不扣除工资的规定，并表示案外人未扣除工资的情形应属计算错误。本委认为，被申请人虽对申请人关于请假半天无需扣除工资之主张不予认可，但根据本案查明的证据显示，被申请人案外员工在 2021 年 5 月请假半天的情况下，当月工资并不存在因此被扣减之情形。由于被申请人系作为核发劳动报酬的用人单位，对属下员工每月工资计发依据、标准和数额应承担首要说明和举证证明义务。现申请人提供的证据显示单位内部员工存在缺勤而未被扣除工资的现象，且申请人据此以佐证单位存在请假半天无需扣除工资之规定，此表明其已尽到自身应尽之初步举证责任。被申请人作为计发劳动报酬的主体，如若对此待证事实不予认可，则应提供相反证据加以反驳，以充分履行用人单位之法定举证义务。鉴于被申请人在本

案中并无实际履行该举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人上述主张。另，根据被申请人提供的考勤记录可知，申请人缺勤的4天中包括2次系以一天为单位的请休假，故该请假不符合请休半天不予扣除工资之规定。最后，申请人当庭陈述其于2021年8月23日上午提出离职，当天上午未上班，由此表明，其在作出解除劳动关系表示的当天并未履行劳动义务，至于当天下午办理工作交接仅系其依法履行后合同义务之要求，且系发生在双方劳动关系解除之后，故缺乏获取劳动报酬之基础。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2021年8月1日至2021年8月22日期间工资1057.24元（ $4200 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 15 \text{ 天} - 1453.1 \text{ 元} - 4200 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 2 \text{ 天}$ ）。基于被申请人已支付申请人2021年8月工资985.61元，故其仍应支付申请人当月工资差额71.63元（ $1057.24 \text{ 元} - 985.61 \text{ 元}$ ）。

二、关于双倍工资问题。申请人主张其在职期间未订立书面劳动合同。被申请人对此则主张，申请人工作期间负责财务、行政和人事工作，法定代表人在2021年6月已通知申请人签订劳动合同，但申请人并未及时配合，法定代表人于2021年8月再次向申请人提出签订劳动合同的要求，然申请人依旧未配合，并于当月提出离职。申请人对此不予确认，反驳称被申请人从未要求与其签订劳动合同，其虽兼任行政和人事部分工作，但

人事工作实际由法定代表人和经理何英负责；申请人另主张其曾要求被申请人签订劳动合同，但被申请人表示在转正后再签订。庭审中，申请人表示劳动合同的签订流程，首先系由财务打印劳动合同文本交由单位负责人审阅，在负责人同意后再通知员工；单位公章由申请人保管。本委认为，申、被双方虽均主张曾要求对方签订劳动合同，但均无提供任何证据予以证明，故双方各自主张因缺乏依据而未能证实案件事实。用人单位虽具有对内部员工人事管理的权利，但其拟制人格权利的行使需依托于内部相应员工对自身工作职责的及时有效履行。各司其职，系用人单位稳定发展的前提，亦系劳动者切实履行劳动义务的要求。本案中，申请人自认其兼任人事工作，且劳动合同签订需由其负责打印劳动合同文本交由法定代表人审阅。由此表明，申请人与非人事管理的其他员工存在区别，即其他员工对劳动合同的签订事宜并无直接接触的自由，存在需由人事管理部门或人事管理人员代为办理和传达的层级和职能间隔，但申请人并无以上空间距离和岗位性质限制，其对劳动合同文本的持有、对劳动合同签订的建议，甚至对单位公章的保管，均具有近水楼台之便利，并无需他人代言、代行之繁缛。因此，基于申请人工作职责之内容，以及工作内容之性质，其对签订劳动合同的责任不应与普通员工一并对待，对此事宜理应负有更多的主动性，并对劳动合同的主观意愿之表达及客观行为之履行应承担首要的举证证明责任，以证实其已尽到人事管理人

员所应承担的责任。否则，若以未签订劳动合同作为用人单位一律承担二倍工资责任之事由，一方面因过于固化和机械理解法律条文而未严格区分劳动者岗位性质和工作职责，有违公平原则；另一方面因忽视用人单位在人事管理过程中权责下放至具体劳动者的事实而减轻对劳动者履职行为的严格要求，有违合理原则。以上均不利于和谐劳动关系的构建和发展，亦对劳动关系的诚信体系产生不利影响。综上，鉴于申请人未能提供充分有效证据证明其已切实向被申请人提出签订劳动合同的要求，且被申请人明确予以拒绝的事实，其对此应承担举证不能的不利后果。遂本委认为其该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于补偿金问题。经查，申请人于2021年8月23日以被申请人未与其签订劳动合同，以及未为其缴纳社会保险费为由解除劳动关系。另查，被申请人于申请人提出离职申请后，为申请人补缴2021年6月至2021年8月期间社会保险费。申请人2021年6月和2021年7月工资分别为4060元和4200元。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人并未在与申请人建立劳动关系期间，依法及时为申请人缴纳社会保险费。被申请人此后虽为申请人补缴了在职期间的社会保险费，但此行为系发生在申请人提出解除劳动关系之后，并不能改变申请人作出解除意思表示时，被申请人未为其建立社会保险关系、缴纳社会保险费的事实，故被申请人该事后行为不能对此前未依法

缴纳社会保险费的过错行为起到及时有效之补救效果。因此，申请人主张的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。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 2065 元 $[(4060 \text{ 元} + 4200 \text{ 元}) \div 2 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月}]$ 。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2021〕2569-2 号仲裁裁决书。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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 8 月 1 日至 2021 年 8 月 22 日期间工资差额 71.63 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 2065 元；

三、驳回申请人关于二倍工资之仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郭泽民

二〇二一年十月二十二日

书 记 员 曾煜恒