

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〔2022〕787号

申请人：蒋健伟，男，瑶族，1990年12月23日出生，住址：广东省连山壮族瑶族自治县。

委托代理人：陈桂生，男，广东海印律师事务所律师。

被申请人：广东健生科技有限公司，住所：广州市海珠区敦和路195号501、502、503、504、505、506、507、508房。

法定代表人：李红，该单位总经理。

委托代理人：郑嘉豪，男，该单位员工。

申请人蒋健伟与被申请人广东健生科技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。申请人蒋健伟及其委托代理人陈桂生和被申请人的委托代理人郑嘉豪到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1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10月8日至2021年11月23日扣除每天15元餐费后的劳动报酬22700元；二、被

申请人支付申请人无故拖欠工资 50%经济补偿金 11350 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 7500 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 11 月 9 日至 2021 年 11 月 23 日未签订劳动合同二倍工资差额 7500 元。

被申请人辩称：一、申请人每月基本工资为 2100 元，根据每月工作业绩、劳动成果和实际贡献发放岗位工资上限 3900 元和绩效工资上限 9000 元。申请人试用期间未按要求完成本职工作和业绩要求，应按基本工资计发当月工资。二、双方在《劳动合同》中约定工资发放日期为每月 20 日。2021 年 11 月 20 日为休息日，我单位顺延至 2021 年 11 月 22 日周一发放工资。申请人在 2021 年 11 月 23 日提交辞职申请，我单位此后多次要求其办理工作交接手续并领取工资，但申请人拒不配合，故其未领取工资并非我单位原因所致。另，申请人存在恶意透支信用卡的行为，已被列入失信名单和被限制高消，无法提供其本人实名制有效的银行储蓄卡作为工资卡。三、申请人因向我单位法定代表人借款 10 万元被拒而发生口角，并擅自离岗，通过微信向我单位法定代表人发了辞职通知书，明确提出辞职，故其属试用期自动离职，我单位无需支付补偿金。四、申请人在填写《应聘登记表》《员工入职登记表》《简历》时故意隐瞒和提供虚假信息，其在填写工作履历中载明 2019 年 4 月至 2021 年 7 月在广州凯螺科技发展有限公司任运营总监，但该公司成立日期为 2019 年 12 月，申请人入职不到 3 个月便离职，入职

时的职位为运营专员，与其填写的岗位并不一致，其提供的个人资料皆为虚假信息，双方签订的《劳动合同》约定在求职过程中采取欺骗行为的，单位可随时解除劳动合同。申请人明确知道自己存在故意隐瞒和提供虚假信息的行为，故意拖延与我单位签订劳动合同的时间。我单位已多次催促申请人签订劳动合同、提交与上一家单位的离职证明、入职体检报告等资料，但申请人并未实际配合。我单位在 2021 年 11 月 23 日提出申请人试用期去留问题及试用期表现，最后要求申请人签订劳动合同，并提供实名制银行卡复印件，申请人因存在被列入失信名单及限制高消情形，如果工资直接打入银行卡将被立即冻结，遂借故向法定代表人提出借款 10 万元的要求，在被拒绝后双方就此发生口角，申请人随后擅自离开单位，然后通过微信提出辞职，故未签订劳动合同系申请人的原因。

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 10 月 8 日入职被申请人处任运营总监，每月工资为 15000 元，最后工作至 2021 年 11 月 23 日，但被申请人并未支付其在职期间工资。被申请人对申请人主张的入职时间、工作岗位和最后工作日予以确认，但辩称申请人每月工资由基本工资 2100 元+岗位工资 3900 元+绩效工资 9000 元构成，因申请人未提供实名制的银行卡账号，故未支付其在职期间工资。经查，申请人在 2021 年

10月14日请休事假一天；申请人当庭表示每月工资应扣除出勤餐费15元/天，故其工作期间工资应扣除餐费465元。本委认为，依庭审查明的事实可知，申请人在职期间月工资总额为15000元。被申请人虽主张申请人月工资由具体明细构成，但因其并无提供证据证明工资构成中的各项明细具体发放标准和条件，故无法证实申请人在职期间存在不符合领取岗位工资或绩效工资约定要求或情形。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负举证责任。鉴于被申请人作为制定薪资待遇标准及核发薪资的用人单位，故其对申请人在职期间的工资数额及发放依据、计算凭证等待证事实负有法定的举证义务；然其在未能有效履行自身应尽的举证义务的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对自身主张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》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2021年10月8日至2021年11月23日期间工资22293.62元（ $15000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} - 15000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} + 15000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} - 465 \text{ 元}$ ）。

二、关于拖欠工资补偿金问题。本委认为，申请人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、关于解除劳动关系经济补偿金问题。经查，申请人以

被申请人未签订劳动合同、未缴纳社会保险费、未准时发放工资等为由提出解除劳动关系。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人确认收到申请人发送的辞职申请，但主张申请人工作期间表现不佳，其单位于2021年11月23日要求申请人提交银行卡及离职证明等材料，后申请人因其他事宜与单位董事长发生口角，并发出离职申请。另查，被申请人未为申请人缴纳社会保险费；被申请人当庭表示其每月25日为员工参加社会保险，但申请人在2021年11月23日已离职。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人存在未及时向申请人支付工资，以及未依法为其缴纳社会保险费之事实，故申请人据以解除与其劳动关系的理由，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，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、关于二倍工资问题。经查，被申请人未与申请人订立书面劳动合同。被申请人当庭主张其于2021年11月8日曾要求申请人签订劳动合同，其对此提供会议记录予以证明。另查，被申请人提供的《会议签到表》未载明会议议题内容。申请人对此不予确认，反驳称该证据系被申请人单方制作，被申请人从未要求与其订立书面劳动合同。本委认为，被申请人提供的《会议签到表》未载明具体的会议内容和主题，而会议记录仅系单方的手写内容，并无申请人的签名字样，故在申请人对此

不予认可的情况下，被申请人因未能提供其他证据对此加以佐证，无法证实该会议记录之真实有效性，进而不能证明其确已通知申请人签订劳动合同的事实。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对其该项主张不予采信。综上，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2021年11月9日至2021年11月23日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额7586.21元（15000元÷21.75天×11天）。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、第八十二条，《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10月8日至2021年11月23日期间工资22293.62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、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 11 月 9 日至 2021 年 11 月 23 日未签订劳动合同二倍工资差额 7500 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二二年三月二十二日

书 记 员 李政辉