

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〕63号

申请人：房兴盛，男，瑶族，1997年12月31日出生，住址：广东省连山壮族瑶族自治县。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：广州昊天建筑装饰工程有限公司，住所：广州市海珠区新港中路456号之二1028室。

法定代表人：李跃进。

申请人房兴盛与被申请人广州昊天建筑装饰工程有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人房兴盛及其委托代理人陈玮玮到庭参加诉讼。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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11月24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9月1日至10月16日的工资9362.07元；二、被申请人支付申请人2021年4月至

10月16日未签书面劳动合同二倍工资差额41054元；三、被申请人支付申请人经济补偿金6316元。

被申请人没有答辩。

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3月11日入职被申请人处任施工员与设计师，入职时月工资为4500元，5月起月工资标准调整为6000元，7月起月工资标准调整为7000元，每周工作6天，其最后工作至2021年10月16日离职。申请人举证了微信记录及转账记录拟证明其与被申请人存在劳动关系及工资发放情况。该证据显示用户“Gz 昊天蒋*燕”在2021年4月至9月期间向申请人转账多笔款项，部分备注了工资；用户“Ht 梁老板”单独及在“昊天装饰工作群（23）”“昊天精英组（15）”等多个群聊中与申请人有大量平面图等工程文件来往，双方有大量关于施工细节及对申请人工作安排的内容，申请人称呼对方为某哥，曾催促对方发放2021年9月工资，对方回复好的。申请人称“Gz 昊天蒋*燕”“Ht 梁老板”的使用人分别是蒋某和梁某。经查，国家企业信用信息公示系统显示蒋某系被申请人监事，蒋某和梁某在2021年12月15日前系被申请人的股东。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提供了微信记录及转账记录予以证明该主张，由于被申请人未提供任何证据反驳该些证据的真实性，被申请人对此应承担

举证不能的不利后果，故本委对申请人上述证据均予以采纳。申请人提交的微信记录显示申请人以“昊天装饰”名义开展工作，由被申请人的股东支付工资款项，上述证据互相印证，形成证据链，可以证实申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动，申请人对其关于双方存在劳动关系的事实已履行了初步举证责任，而被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未能举证工资支付凭证证明申请人的工资支付情况，故本委采纳申请人主张的月工资标准及被申请人未支付其 2021 年 9 月 1 日至 10 月 16 日的工资。结合申请人履行的工时制度，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，经计算，申请人要求被申请人支付 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 10 月 16 日的工资 9362.07 元，符合法律规定的范围内，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于未签书面劳动合同二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订劳动合同，其 2021 年 4 月至 8 月工资依次为 4500 元、6000 元、6000 元、7000 元、7000 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人作为用人单位掌握用工资料，现被申请人未能举证反驳申请人主张的入职时间和离职时间，也未能举证证明双方已签订劳动合同，故应

承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于入职时间为2021年3月11日、离职时间为2021年10月16日及双方未签订劳动合同的主张。又如前所述，被申请人未举证证明申请人的工资支付情况，故本委采纳申请人关于在职期间工资发放情况的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2021年4月11日至2021年10月16日未订立书面劳动合同的工资40000元 $[4500\text{元} \div 30\text{天} \times 20\text{天} + 6000\text{元} + 6000\text{元} + 7000\text{元} + 7000\text{元} + 7000\text{元} + 7000\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times (13\text{天} + 2\text{天} \times 200\%)]$ 。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资提出与被申请人解除劳动关系，并以该理由于2021年12月通过邮寄方式向被申请人送达了解除劳动关系通知书。本委认为，依本委上述查明及认定情况，申请人于2021年10月16日离职，故申请人在离职1个多月后向被申请人发出的解除通知，不能作为认定解除因由的依据，本委对该通知不予采纳。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张的解除因由，依据不足，申请人据此要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿金的请求，本委不予支持。

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 9 月至 2021 年 10 月 16 日的工资 9362.07 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 4 月 11 日至 2021 年 10 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 40000 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 吴紫莉

二〇二二年二月二十五日

书 记 员 李文舒