

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〕428号

申请人：杨冰梅，女，汉族，1981年11月27日出生，住址：广州市花都区。

委托代理人：卢珊，女，上海市华荣（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州彩达广告有限公司，住所：广州市海珠区华新一街12号909室。

法定代表人：高沛真。

委托代理人：梁广平，男，广东雷德律师事务所律师。

申请人杨冰梅与被申请人广州彩达广告有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的其委托代理人卢珊和被申请人的委托代理人梁广平到庭参加庭审。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12月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2020年7月6日至2021

年3月20日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2020年8月1日至2021年3月20日未签订劳动合同的二倍工资差额91455.9元；三、被申请人支付申请人2020年12月1日至2021年3月20日的工资差额14701元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金11735.3元。

被申请人辩称：一、申请人是我单位从网络招聘平台招聘回来的，我单位为了给申请人购买社保，有和申请人签订劳动合同，并提交给了社保办理部门，但现在我单位找不到了，不排除申请人离开时拿走了，故我单位依法不应向其支付未签订劳动合同的二倍工资差额，且申请人请求2020年8月1日起至2020年12月20日止未签订劳动合同二倍工资差额的请求已超过一年仲裁时效，仲裁委依法应当予以驳回；二、对于申请人的请求3，申请人没有事实和法律依据，仲裁委应当予以驳回，因申请人2020年12月工资8419.72元已足额发放，不存在工资差额。我单位在2021年1月11日向全部员工在微信群里通知对除达某外的全部员工工资统一调整，申请人的基础工资也同步降低，故申请人2021年1月至3月的工资分别为8560.72元、8248.06元、5327.41元，数额正确，没有少发；三、双方解除劳动关系是申请人个人原因旷工不来上班、离开我单位的，并非我单位主动强行解除申请人，故依法不应向申请人支付经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2020 年 7 月 6 日入职被申请人从事文案工作，申请人的工作时间是早上 9 时 30 分至下午 18 时，中午休息 2 小时，2020 年 10 月起需要打卡考勤，申请人试用期 2 个月，工资为税后 10000 元/月，转正后的工资标准为基本工资 12000 元/月+餐补 20 元/天，申请人于 2021 年 3 月 20 日离职。申请人提供、经被申请人确认真实性的银行流水显示对方户名“王某”每月中旬左右向申请人转账发放工资。经查，王某是被申请人的股东。申请人提供、经被申请人确认真实性的广东省社会保险个人缴费证明显示 2020 年 7 月至 2021 年 3 月期间，被申请人为申请人缴纳社保。本委认为，申请人与被申请人对双方存在劳动关系不持异议，且申请人为证明其与被申请人存在劳动关系，举证了银行流水、广东省社会保险个人缴费证明等证据予以证明。参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第二条之规定，本委认定申请人与被申请人自 2020 年 7 月 6 日至 2021 年 3 月 20 日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资差额问题。申请人 2020 年 12 月至 2021 年 3 月的工资分别为 8840 元、8900 元、8680 元、8740 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，未订立书面劳动合同的，用人单位应按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二

条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条之规定,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日向劳动者支付未签订书面劳动合同的二倍工资,又由于二倍工资不属于劳动报酬,适用一年仲裁时效的规定,故申请人要求被申请人支付其2020年8月1日至2020年12月20日未签订书面劳动合同的二倍工资差额请求,缺乏法律依据,本委不予支持。被申请人应加倍支付申请人2020年12月21日至2021年3月20日未签订书面劳动合同的二倍工资差额29456.77元(8840元 $\div$ 31天 $\times$ 11天+8900元+8680元+8740元)。

三、关于工资差额问题。申请人主张其该项请求是指要求被申请人支付其自2020年12月至2021年3月期间基本工资从12000元/月调整为8400元/月的差额。申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示被申请人的法定代表人在群里称“@所有人,除了达某(刚毕业基础工资低),所有人的工资都统一调整了”。申请人提供、经被申请人确认真实性的其与被申请人的股东王某的微信聊天记录,显示王某通过微信向申请人发送2020年12月至2021年3月的工资条,申请人回复收到。申请人提供、经被申请人确认真实性的2020年12月至2021年3月工资条显示基本工资12000元,暂时调整工资到2021年4月,工资调整为8400元。申请人主张关于被申请人在2020年12月至2021年3月调低其工资的情况,其曾在开会时当场口头提出异议,但没有书面证据证明。本委认为,被申请人在

微信工作群告知员工将会调整薪酬，未有证据显示申请人收到该通知后提出异议，在被申请人的股东王某向申请人发送 2020 年 12 月至 2021 年 3 月工资条时，亦未有证据证明申请人收到工资条时曾提出过异议，加之申、被双方已履行新的薪资标准长达四个月，故本委视为双方对申请人的薪资变动的情况已协商一致。现申请人要求被申请人按基本工资 12000 元/月的标准支付其 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 3 月 20 日的工资差额，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人 2020 年 12 月至 2021 年 3 月单方面降低其工资，故其以被申请人未足额发放工资为由于 2021 年 3 月 15 日在开会时口头向被申请人的股东王某提出辞职，并工作至 2021 年 3 月 20 日离开。本委认为，申请人未能提供证据证明其以被申请人未足额支付其工资为由提出辞职，即使申请人以该理由提出辞职，如前所述，申请人要求被申请人支付其 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 3 月 20 日工资差额的主张，本委未予支持。现被申请人不存在未足额支付申请人 2020 年 12 月至 2021 年 3 月工资的情形，故申请人以此为由辞职并要求被申请人支付其解除劳动关系的经济补偿的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条，

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条,参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第二条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自2020年7月6日至2021年3月20日期间存在劳动关系;

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2020年12月21日至2021年3月20日未签订书面劳动合同的二倍工资差额29456.77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 聂杜艳

二〇二二年二月十一日

书 记 员 李梓铭