

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〕3863 号

申请人：王鹏风，男，汉族，1993 年 10 月 21 日出生，住址：湖北省黄梅县。

被申请人：广州市彩兔网络科技有限公司，住所：广州市海珠区艺影街 7 号 2008 房。

法定代表人：于汉宁，该单位总经理。

委托代理人：彭碧莹，女，该单位员工。

申请人王鹏风与被申请人广州市彩兔网络科技有限公司关于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。申请人和被申请人的委托代理人彭碧莹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 8 月 22 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 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 8 月 2 日工资 3619 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 2000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 6 日至

2022年8月2日未订立书面合同二倍工资8000元；四、确认申请人与被申请人2022年6月6日至2022年8月2日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位已经于2022年8月19日支付申请人2022年7月1日至2022年8月2日工资4000元；二、我单位已满足其离职时提出的相关诉求，故不同意支付经济补偿；三、我单位2022年7月1日已将劳动合同交予申请人，但其以需要研究劳动合同为由未立即签字，其后在我单位再次提醒申请人后，其本人也自2022年7月18日起未返回我单位也未签署劳动合同，直到2022年8月2日我单位将其辞退时才发现劳动合同一直被申请人置于办公桌抽屉。结合申请人工作表现，异常旷工等情况，我单位有理由相信申请人是故意不签署劳动合同的，且我单位也未有与员工不签署劳动合同的历史记录；四、确认申请人与我单位在2022年6月6日至2022年8月2日存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人2022年6月6日入职被申请人处，任职销售，工作时间为早上9点至晚上6点，中间休息1.5小时，每周工作5天，通过钉钉打卡考勤，约定底薪为4000元/月，双方没有签订劳动合同。

一、关于确认劳动关系问题。结合双方诉辨意见以及本委

查明之事实，本委确认申请人与被申请人自2022年6月6日至2022年8月2日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，被申请人于2022年8月19日通过银行转账支付申请人工资4000元，该4000元高于申请人请求的工资数额。被申请人主张其单位向申请人支付的4000元工资为申请人2022年7月1日至2022年8月2日的工资。申请人对此不予认可的，因按照双方约定是当月发放上月工资，被申请人是在2022年8月19日向其发放该4000元的，故其认为该4000元只是其2022年7月的工资，不包含2022年8月1日至2022年8月2日的工资在内。本委认为，被申请人向申请人支付的工资已高于申请人主张的数额，现申请人主张该4000元只是其2022年7月工资，不包含2022年8月1日至2022年8月2日的工资在内，缺乏依据，且被申请人在申请人离职后一次性结清申请人的工资，亦无不合理之处，故本委对申请人该主张不予采纳，并认定被申请人已足额支付申请人2022年7月1日至2022年8月2日的工资。综上，申请人要求被申请人支付2022年7月1日至2022年8月2日工资3619元的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于二倍工资问题。被申请人主张其单位已于2022年7月1日将劳动合同交予申请人签署，但申请人以需要查阅为由，并未立即签署，其单位曾于2022年7月1日至2022年7月6日期间一直询问申请人是否已经签订劳动合同，但因申请人在

该期间请假，所以直至申请人离职仍未签署劳动合同。申请人对此不予认可，称其从未收到过被申请人提供的劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现被申请人主张双方未签订劳动合同的责任在于申请人，但并未提供相关证据予以证明，被申请人应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2022年7月6日至2022年8月2日未订立书面劳动合同的工资3393.94元（4000元÷33天×28天）。申请人要求被申请人支付其2022年6月6日至2022年7月5日未订立书面劳动合同双倍工资差额请求，于法无据，本委则不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年8月2日以其业绩不好为由，口头通知其不用再上班。被申请人对此不予认可，主张其单位辞退申请人的原因系申请人2022年7月25日至2022年8月1日旷工及业绩不达标。被申请人向本委提交了钉钉考勤记录以及2022年8月2日钉钉系统请假截图拟证明其单位上述主张，其中钉钉考勤记录显示申请人2022年7月25日至2022年8月1日为旷工；2022年8月2日钉钉系统请假截图显示申请人于2022年8月2日在钉钉系统中向被申请人发起请假，请假期间为2022年7月25日至2022年8月1日，被申请人的法定代表人于同日拒绝该请假申请。申请

人对被申请人提交的上述证据予以确认，但反驳称其 2022 年 7 月 25 日至 2022 年 8 月 1 日不是旷工，其曾于 2022 年 7 月 26 日通过微信告知被申请人的法定代表人因小孩需要住院，需要继续休陪产假，但被申请人的法定代表人没有回应。申请人还表示因其 2022 年 7 月 25 日还在医院陪产，所以未能及时在当天履行请假手续。申请人向本委提交了与被申请人的法定代表人（微信号：M***）的微信聊天记录拟证明上述主张，其中显示申请人于 2022 年 7 月 26 日告知被申请人的法定代表人因小孩住院，需要继续请假，被申请人的法定代表人没有回复。被申请人对申请人提交的证据予以确认，但表示因申请人没有在钉钉系统中履行请假手续，故其单位认为申请人该段期间应属旷工。本委认为，申请人虽未及时于 2022 年 7 月 25 日告知被申请人需要继续休陪产假，但次日已经立即向被申请人的法定代表人说明情况，并告知被申请人的法定代表人需要休陪产假，由此表明申请人并无旷工的主观故意。另外，被申请人主张申请人未按其单位要求在钉钉系统中履行请假手续，应视为旷工，但此亦属于请假方式范畴，并不能据此否定申请人已经履行告知被申请人需要继续休陪产假的义务以及需要继续休陪产假的事实，而且陪产假属于法定假期待遇，系法律赋予申请人休假的权利，现被申请人仅以请假方式不同而排除申请人享受陪产假待遇的权利以及否认申请人已告知其单位需要继续休陪产假的事实，有违法理亦过于苛刻。其次，被申请人在收到申请人

的休假申请后，并未作出任何回应，反而在事后主张申请人旷工，亦显然不合理。因此，本委认为申请人该期间未上班并不构成旷工行为。最后，被申请人亦未提供相关证据证明其单位有与申请人约定业绩标准以及申请人业绩未达标，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。综上，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿合法有据，本委予以支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，经核算，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿 2000 元，符合法律规定的范围，本委予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《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、确认申请人与被申请人自 2022 年 6 月 6 日至 2022 年 8 月 2 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 2022 年 7 月 6 日至 2022 年 8 月 2 日未订立书面劳动合同的工资 3393.94 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解除劳动合同经济补偿 2000 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。

仲 裁 员



二〇二二年九月二十九日

书 记 员

