

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〔2023〕830号

申请人：麦冠泽，男，汉族，1998年7月28日出生，住址：广东省佛山市三水区。

委托代理人：林怀新，男，广东天穗律师事务所律师。

委托代理人：徐冰璇，女，广东天穗律师事务所律师。

被申请人：广州奢行汽车服务有限公司，住所：广州市海珠区芳园路6号101房。

法定代表人：谢林锦。

委托代理人：郭斐，男，广东合邦律师事务所律师。

委托代理人：彭威，男，广东合邦律师事务所律师。

申请人麦冠泽与被申请人广州奢行汽车服务有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人徐冰璇和被申请人的委托代理人彭威到庭参加庭审。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12月29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劳动关系于2022年12月5日解除；二、被申请人支付申请人2021年6月6日至2022年5月6日期间未签订劳动合同双倍工资差额71135.24元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿12933.68元；四、被申请人支付申请人2022年11月15日至2022年12月5日期间工资4000元。

被申请人辩称：一、申请人主张的二倍工资计算基数，我单位认为应为6000元，且部分二倍工资已超过仲裁时效，仅认可2021年12月27日至2022年5月6日期间二倍工资。二、我单位认为应以6000元为基数计算经济补偿，且期限为一个半月。三、申请人离职时未办理交接手续，其于2022年10月18日离职，我单位无需向其支付此后工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系解除日期问题。申请人主张其于2021年5月6日入职被申请人处，最后工作至2022年12月5日。被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称申请人最后工作至2022年10月18日。经查，申请人当庭提供的微信聊天记录显示，“谢林锦”于2022年11月9日向其询问“车子解压没有”；双方于2022年11月15日、21日均存在有关工作事宜的沟通过程。被申请人对此主张，该证据已超过举证期限，且申请人在此前已有离职的意思表示，其并无证据证明在2022年10月

18 日后提供劳动的事实。另查，被申请人已向申请人支付 2022 年 10 月整月工资。本委认为，本案中，双方对申请人最后工作日存在争议，因最后工作日的确定对双方劳动关系存续期间具有决定性影响，系认定申请人工作年限的关键要素，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对此待证事实负有举证责任。依本案查明的事实可知，被申请人并无提供任何证据对其主张的最后工作日予以证明，而根据申请人提供的微信聊天记录可知，其在 2022 年 10 月 18 日后与谢林锦存在沟通工作的行为。因被申请人未提供任何相反证据对该微信聊天记录予以反驳，故无法证明该证据真实性存疑；另，申请人当庭提供证据虽违反举证期限规定，但因该证据与本案查明的事实具有直接关联，系认定案件事实的主要依据，本委故而对该证据予以采纳。同时，结合被申请人向申请人支付 2022 年 10 月整月工资的行为可推定，申请人并无在 2022 年 10 月 18 日离职的事实具有高度可能性，否则被申请人在申请人未工作满整月的情况下，向其支付整月工资的行为实属有违常理，缺乏合理性，令人难以信服。综上，被申请人因未能履行充分举证义务以证明自身主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人主张的最后工作日。现因未有其他证据证明双方在 2022 年 12 月 5 日后依然存在劳动关系项下的基本权利义务，故本委据此认定双方

劳动关系在 2022 年 12 月 5 日后解除。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其每月工资由固定运营工资 6000 元和额外补贴构成，在职期间未订立书面劳动合同。被申请人确认未与申请人订立书面劳动合同，但主张申请人每月工资为 6000 元，其每月领取超出工资 6000 元部分的款项实为油费和过路费的报销款。申请人当庭反驳称，油费和过路费系由谢林锦单独转账支付。经查，申请人提供的银行交易明细显示谢林锦存在不定期向其转账不固定款项的情形；谢林锦于 2022 年 1 月至 2022 年 6 月每月向申请人转账依次为 6220 元、7120 元、8070 元、6710 元、6330 元、6990 元。本委认为，被申请人虽主张申请人每月领取的工资包括油费和过路费，但其并无提供任何证据对此予以证明。被申请人作为计算及核发薪资待遇的用人单位，其对自身支付的款项性质、明细及金额等问题负有首要的举证证明责任，现其并无提供证据证明申请人每月领取款项的实际构成项目，故无法证实申请人每月领取的款项确实包含油费和过路费的事实。因此，本委对被申请人该项主张不予采纳。申请人于 2022 年 12 月 29 日向本委申请仲裁，因其未提供证据证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张的 2021 年 12 月 29 日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自 2021 年 5 月 5 日起，

视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，由于申请人未能举证证明被申请人存在违反法律规定不与之订立无固定期限劳动合同之法定情形，故其主张2022年5月5日及之后的二倍工资依据不足，本委不予支持。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12月30日至2022年5月4日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额29533.23元（6220元÷31天×2天+7120元+8070元+6710元+6330元+6990元÷31天×4天）。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未与其订立书面劳动合同，以及未为其缴纳社会保险费，故于2022年12月5日口头提出解除劳动关系。被申请人对此则主张，申请人系因未签订劳动合同而离职。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，其对自身主张的请求所依据的事实负有首要的举证证明义务。本案中，申请人未能提供证据证明其确系以被申请人未订立书面劳动合同及未缴纳社会保险费为由而提出离职，故其无法证实其当庭主张的解除事由具有事实依据。因此，在被申请人未对申请人于本案中主张的解除理由予以认可的情况下，鉴于申请人未能提供证据证明自身主张，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为申请人主张的解除事由缺乏事实依据予以支撑，其据此提出的仲裁请求则缺乏法律依据加以支持，遂其该项仲裁请求依据不足，本委不予认可。

四、关于工资问题。本委认为，依前所述，本委已认定被

申请人主张的最后工作日因缺乏依据而不予采纳。结合本案查明的事实和证据，本委认为申请人主张的最后工作日具有事实基础和依据，遂对此予以认可。鉴于被申请人未举证证明已依法足额向申请人支付2022年11月后的工资，故其对此应承担举证不能的不利后果。现因申请人仅要求被申请人向其支付2022年11月15日至2022年12月5日期间工资，此属其对自身权利的自由处分，根据意思自治原则，本委对此予以尊重。因此，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2022年11月15日至2022年12月5日期间工资4137.93元（6000元÷21.75天×15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处分，本委予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《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》第十四条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2022年12月5日后解除劳动关系；

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 2021 年 12 月 30 日至 2022 年 5 月 4 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 29533.23 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 2022 年 11 月 15 日至 2022 年 12 月 5 日期间工资 4000 元；

四、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 郑泽民

二〇二三年三月十三日

书 记 员 林婉婷