

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〕3980、3981、3986 号

申请人：孙永兵，男，汉族，1968 年 11 月 29 日出生，住址：广东省佛山市南海区。

申请人：马景超，男，汉族，1997 年 4 月 15 日出生，住址：黑龙江省绥化市北林区。

申请人：邹王燕，女，汉族，1982 年 11 月 30 日出生，住址：广东省徐闻县。

集体代表人：孙永兵、马景超。

集体代表人：李丽芬，女，汉族，1989 年 6 月 4 日出生，住址：广东省英德市连江口。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州云杼服装科技有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路 586 号之一 301 房。

法定代表人：许日新，该单位总经理。

委托代理人：孙连平，男，广东劲戈律师事务所律师。

申请人孙永兵、马景超、邹王燕与被申请人广州云杼服装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。申请人孙永兵、马景超、邹王燕及其集体代表

人李丽芬、委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人孙连平到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年8月29日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人孙永兵与被申请人2021年9月6日至2022年8月26日存在劳动关系，确认申请人马景超与被申请人2021年9月1日至2022年8月26日存在劳动关系，确认申请人邹王燕与被申请人2021年10月11日至2022年8月26日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人孙永兵2022年2月1日至2022年8月26日工资79959.48元、马景超2022年5月1日至2022年8月26日工资38999.43元、邹王燕2022年1月1日至2022年8月26日工资79556.89元；三、被申请人支付申请人孙永兵2021年10月6日至2022年8月26日未签订劳动合同的双倍工资差额132084.48元、马景超2021年10月1日至2022年8月26日未签订劳动合同的双倍工资差额108649.43元、邹王燕2021年11月11日至2022年8月26日未签订劳动合同的双倍工资差额144655.17元；四、被申请人支付申请人孙永兵经济补偿12105元、马景超经济补偿9950元、邹王燕15000元。

被申请人辩称：招聘申请人的并非我单位，而系我单位准备与其他投资人成立的一家设计、制版公司，后因投资人撤资，

该公司未能注册成立。2022年6月左右，我单位才与申请人协商签订劳动合同，但因双方就薪酬待遇未能达成一致而未能签订。申请人主张的欠薪数额有误，最后工作日应为2022年8月16日。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及经济补偿问题。申、被双方确认，孙永兵、马景超的入职时间分别为2021年9月6日、2021年9月1日，二人在被申请人处最后上班日期均为2022年8月16日；邹王燕的入职时间为2021年10月11日，在被申请人处最后上班日期为2022年7月9日。孙永兵、马景超主张，其二人没有再上班系因为向被申请人追讨工资未果，期间曾线上向被申请人发送过文件资料，2022年8月26日其二人向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书，双方劳动关系因此解除。邹王燕主张，其没有再上班是因为请假照顾女儿且与被申请人沟通过续请假的问题，2022年8月28日其向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书，双方劳动关系因此解除。经查，三申请人在向被申请人发出的被迫解除劳动合同通知书中提及之解除事由包括拖欠工资等。被申请人则主张三申请人已于2022年8月16日自动离职，离职时并无提及欠薪问题，而后受他人指引为获取更高利益才向其单位发出上述解除通知。本委认为，被申请人对三申请人进行劳动用工，双方劳动关系建立。被申请人

主张招录申请人的是另一间待注册成立的公司，但被申请人就该主张并无向本委举证证明，且如被申请人所述，该公司尚不具备劳动招用法律主体资格，故本委对被申请人该主张不予采信，本委确认三申请人与被申请人存在劳动关系。关于解除时间，三申请人不上班在前、发出解除通知在后，且无提供证据证明2022年8月16日后没有上班系被申请人安排的结果，期间即使申请人曾向被申请人发送过文件资料或沟通过请假事宜，亦不足以证明双方劳动关系延续至三申请人发出解除通知时止，故三申请人的解除通知不作为认定案件事实的依据，本委认定三申请人与被申请人的劳动关系存续至2022年8月16日、因申请人单方不再履行劳动关系项下权利义务而终止，因此，三申请人请求确认与被申请人2022年8月17日至2022年8月26日存在劳动关系，以及请求支付解除之经济补偿、2022年8月17日至2022年8月26日工资及双倍工资差额，本委均不予支持。结合双方对三申请人的入职时间无异议，本委确认申请人孙永兵与被申请人2021年9月6日至2022年8月16日存在劳动关系，确认申请人马景超与被申请人2021年9月1日至2022年8月16日存在劳动关系，确认申请人邹王燕与被申请人2021年10月11日至2022年8月16日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申、被双方约定，孙永兵工资标准12000元/月，马景超工资标准9950元/月，邹王燕工资标准试用期12000元/月，转正15000元/月，另有提成。被申请人向本委

提交欠薪表，拟证明其单位对三申请人的欠薪明细。经计算，孙永兵 2022 年 2 月至 8 月欠薪共计 79907.41 元（应发），马景超 2022 年 5 月至 8 月欠薪共计 37296.3 元（应发），邹王燕 2022 年 1 月至 7 月欠薪共计 66688.62 元（应发），在扣减三笔已付款 4000 元、6270.7 元、5000 元后，邹王燕的欠薪差额为 51417.92 元。被申请人主张上述欠薪计算尚未扣减社保个人费用等，不清楚其单位有无为申请人缴纳社保，邹王燕一直执行 12000 元/月的工资标准，并无实际履行 15000 元/月的工资标准。孙永兵则主张被申请人没有为其缴纳社保，且被申请人承诺过社保费用由单位全额承担，故不同意扣减社保个人费用，并确认其有请过几小时的假。邹王燕主张其自 2021 年 12 月起工资标准调整为 15000 元/月，春节过后被申请人曾找其谈话，提出降薪，其没有同意，不认可被申请人按 12000 元/月标准计算欠薪，但确认提成没有实际履行。被申请人 2022 年 1 月 15 日至 2 月 15 日春节放假。另查，邹王燕在仲裁申请书中对其被拖欠工资的计算涉及扣减 4000 元、6270.7 元、5000 元三笔款项。本委认为，被申请人未向本委提供有关社保缴费记录，本委按应发工资计算三申请人的欠薪数额。被申请人安排员工春节放假天数明显多于国家法定调休假期，既系受服装行业生产经营特点（淡季）影响的结果，同时亦是员工对一年一度中国传统节假日与亲人团聚习俗的需求，无证据显示申请人对该春节放假模式提出异议，或双方对超出国家法定调休假期的天数作出带薪放假

的约定，故申请人主张放假期间按原工资待遇发放，本委不予采纳，但放假期间的3天春节法定节假日为国家规定的带薪休假，则应当予以计薪。被申请人自2022年1月起未向邹王燕正常发放工资，无法证明邹王燕同意并接受工资按12000元/月的标准履行，故本委采纳邹王燕的主张，即按15000元/月的标准计算其欠薪。双方均无向本委提供申请人在职期间的出勤记录且双方对工资计算存有争议，根据公平合理原则，本委酌定按月自然日折算工资。经计算，被申请人主张孙永兵、马景超之欠薪数额，并不低于以孙永兵、马景超主张欠薪数额折算至2022年8月16日的结果，故本委采纳被申请人关于该二人欠薪数额的主张，即被申请人应支付申请人孙永兵2022年2月1日至2022年8月16日工资79907.41元、马景超2022年5月1日至2022年8月16日工资37296.3元。申请人邹王燕2022年7月9日后因个人原因请假未提供劳动，不享有计薪，结合已支付的部分款项，故被申请人还应支付邹王燕2022年1月1日至2022年8月16日工资差额64429.8元【 $15000\text{元} \div 31\text{天} \times 14\text{天} + 15000\text{元} \div 28\text{天} \times (13\text{天} + 3\text{天法定节假日}) + 15000\text{元/月} \times 4\text{个月} + 15000\text{元} \div 31\text{天} \times 9\text{天} - 4000\text{元} - 6270.7\text{元} - 5000\text{元}$ 】。

三、关于双倍工资问题。被申请人没有与三申请人签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应自用工之日起满1个月的次日向三申请人每月支付二倍的工资。经计算，被申请人应向三申请人加倍支付未

订立书面劳动合同工资的期间及金额分别为：孙永兵 2021 年 10 月 6 日至 2022 年 8 月 16 日 112534.6 元【 $12000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 26 \text{ 天} + 12000 \text{ 元/月} \times 2 \text{ 个月} + 12000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 14 \text{ 天} + 12000 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 3 \text{ 天法定节假日}) + 12000 \text{ 元/月} \times 5 \text{ 个月} + 12000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 16 \text{ 天}$ 】，马景超 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日 94914.7 元【 $9950 \text{ 元/月} \times 3 \text{ 个月} + 9950 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 14 \text{ 天} + 9950 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 3 \text{ 天法定节假日}) + 9950 \text{ 元/月} \times 5 \text{ 个月} + 9950 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 16 \text{ 天}$ 】，邹王燕 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 8 月 16 日 102700.5 元【 $12000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 20 \text{ 天} + 15000 \text{ 元} + 15000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 14 \text{ 天} + 15000 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 3 \text{ 天法定节假日}) + 15000 \text{ 元/月} \times 4 \text{ 个月} + 15000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 9 \text{ 天}$ 】。

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》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人孙永兵与被申请人 2021 年 9 月 6 日至 2022 年 8 月 16 日存在劳动关系，确认申请人马景超与被申请人 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日存在劳动关系，确认申请人邹王燕与被申请人 2021 年 10 月 11 日至 2022 年 8 月 16 日存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人孙永兵 2022 年 2 月 1 日至 8 月 16 日工资 79907.41 元、马景超 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日工资 37296.3 元、邹王燕 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日工资差额 64429.8 元；

三、被申请人一次性加倍支付三申请人未订立书面劳动合同工资的期间与金额分别为孙永兵 2021 年 10 月 6 日至 2022 年 8 月 16 日 112534.6 元，马景超 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日 94914.7 元，邹王燕 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 8 月 16 日 102700.5 元；

四、驳回三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)

首席仲裁员 苏莉

仲 裁 员 洪钊玲

仲 裁 员 曾艺斐

二〇二二年十一月一日

书 记 员 李梓铭