

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〕1142 号

申请人：何月仪，女，汉族，1991 年 8 月 18 日出生，住址：广东省清远市清城区。

被申请人：广东华能家耀商贸有限公司，住所：广州市海珠区华洲路 82 号自编 9 栋之一。

法定代表人：王涛。

委托代理人：陈剑锋，男，该单位员工。

申请人何月仪与被申请人广东华能家耀商贸有限公司关于双倍工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何月仪和被申请人的委托代理人陈剑锋到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 18 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 11 月 4 日未签订劳动合同二倍工资 32000 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 8000 元；三、被申请人支付

申请人2022年11月1日至2022年11月4日扣除的工资902.45元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，申请人因旷工而自动离职，因申请人交接工作的问题造成我单位一个涉及两百多万元标的案件处理不了。我单位曾经发出催告函、解除劳动合同通知，解除劳动关系证明也发给申请人，但申请人一直没有回应，在此期间我单位也曾通知申请人签订劳动合同，但申请人都没有回来，导致劳动合同签订不了。我单位不存在拖欠工资的情形，申请人擅自离岗，我单位无需支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，双方确认申请人于2022年6月1日入职被申请人，任职文员，月工资为8000元，申请人每天工作8小时，每周工作6天。申请人主张其最后工作至2022年11月4日，11月共出勤4天，被申请人已支付11月工资328.31元，未足额支付。被申请人对于申请人的最后工作日及11月出勤天数均表示忘记了，对于申请人2022年11月已支付的工资则表示不清楚。另查，双方均没有举证证明申请人个人社会保险缴费情况，亦未能在庭审中表明个人社会保险缴费情况。本委认为，被申请人作为申请人的用人单位，其单位掌握着申请人的出勤记录及工资发放记录，现被申请人对于申请人的11月

的出勤及工资发放均没有主张，被申请人应承担举证不能不利后果，故本委采纳申请人的主张。根据双方确认的工资标准及申请人的出勤情况，经核算，申请人2022年11月1日至11月4日的工资应为1075.63元 $[8000\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 4\text{天}]$ ，现被申请人已支付申请人328.31元，故被申请人还应支付申请人2022年11月1日至2022年11月4日的工资差额747.32元（1075.63元-328.31元）。

二、关于二倍工资问题。经查，被申请人没有与申请人签订书面劳动合同。申请人主张被申请人每月支付上月工资，根据银行转账记录显示已支付的2022年6月至2022年10月工资数额分别为7868.22元、7874.08元、7577.78元、7859.08元、7799.08元。被申请人确认其单位每月支付上月工资，申请人的实发工资以银行转账记录为准，对于申请人每月实发的工资数额不清楚。另查，申请人举证经被申请人确认的银行转账记录显示在2022年7月至2022年11月期间被申请人每月向其转账的数额与申请人上述数额一致。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人作为申请人的工资发放主体，在双方对工资发放有争议时，其单位有责任提供证据予以明释申请人的工资发放情况，现被申请人未就此举证，应承担举证不能的不利后果。现申请人举证有银行转账记录，而该记录显示的发放时间及数额，与申请人之吻合，故本委采纳申请人主张的上述工资数额。根据《中华人民共和国劳动合

同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人未与申请人签订书面劳动合同，被申请人应支付申请人2022年7月1日至2022年11月4日未签订书面劳动合同的二倍工资差额32185.65元（7874.08元+7577.78元+7859.08元+7799.08元+1075.63元）。现申请人仅要求被申请人支付其32000元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年10月27日口头通知其解雇，要求其交接，2022年10月31日因疫情影响未能上班，与经理勾某某电话沟通，其要求勾某某出具辞退书及提出补偿问题，勾某某称完成交接后会出具辞职书，双方拟定交接时间为一周，其于2022年11月4日办完交接工作，签订了交接书，被申请人当时也没有提出异议。被申请人则主张勾某某与申请人沟通的交接是调岗的交接，申请人交接工作后无故离职，经发出返岗通知后也没有回应，构成员工手册规定解除劳动关系的条件，所以其单位与申请人解除劳动合同。申请人举证有录音及文字说明，显示时间为2022年10月31日，内容为勾某某有向申请人提及辞退书，要求申请人办完交接工作等内容，申请人曾提出“这个辞退书也要给我一份，因为你毕竟是辞退我的”，勾某某则回复“先把工作移交完，才是剩下的事，这个先后顺序搞清楚”，勾某某还提出交接时间最多为一周。被申请人称申请人提供的文字说明未能如实

翻译通话内容，其单位经反复播放录音后对申请人提供的文字内容作出了修改，被申请人还称其单位并没有拒绝按交接期限支付工资，也没有拒绝申请人提出的补偿金，只是要求申请人按流程依法先妥善交接后再办理离职手续（包括结算，出具离职证明）。另查，被申请人先后于2022年11月9日、11月15日、11月26日、2023年1月9日向申请人发出《返岗通知书》《催告函》《解除劳动合同通知书》《解除劳动合同关系证明》。本委认为，被申请人主张申请人办理工作交接系基于岗位调整，但其单位没有举证证明其单位有向申请人发出调岗通知或作出过该意思表示，亦没有证据证明双方已就调岗达成一致意见，故被申请人关于调岗的主张缺乏证据基础，本委不予支持。其次，从被申请人对申请人举证的录音及文字说明所表达的意见可知，被申请人并没有否认该次对话人员为申请人与勾某某，亦没有对该次沟通内容持否定意见，故可以证明该证据反映的内容为双方当时真实沟通的内容，故本委采纳申请人该项证据。从沟通内容可知，勾某某多次要求申请人交接工作，并表示在申请人交接完成后将与申请人办理离职手续，由此可以证明，申请人当时实为办理离职工作交接手续，而在申请人提出系被申请人将其辞退时，勾某某并没有反驳，即勾某某对申请人提出被辞退一事没有异议，鉴此，本委采纳申请人关于系被申请人将其辞退的主张。最后，双方约定的交接时间为1周，至2022年11月4日申请人完成工作交接，并与被申请人的人员签订工

作交接清单，申请人已履行完其与被申请人之间的约定，双方此后未再履行劳动关系的权利义务，即双方劳动关系于2022年11月4日解除，被申请人此后再发出的函件、通知无法再发挥效力，无法改变双方劳动关系此前已解除的事实。综合上述理由，本案系被申请人行使解除权而解除双方之间的劳动关系，现被申请人没有证据证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，而申请人亦没有证据证明其当时对被申请人的解除理由不认可或持有异议，故本委视为双方已就劳动合同解除协商一致，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 3897.82 元 [(7868.22 元+7874.08 元+7577.78 元+7859.08 元+7799.08 元) ÷ 5 个月 × 0.5 个月]。

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》第三十六条、第三十九条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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2022年11月1日至2022年11月4日的工资差额747.32

元；

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2022年7月1日至2022年11月4日未签订书面劳动合同的二倍工资差额32000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的经济补偿3897.82元。

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 梁炜珊

二〇二三年四月六日

书 记 员 李政辉