

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〕1451号

申请人：王坤琳，女，汉族，1984年12月28日出生，住址：西安市灞桥区。

委托代理人：史向阳，男，陕西众致律师事务所律师。

第一被申请人：广州新派餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南788号自编15栋之184房。

法定代表人：杨华。

第二被申请人：新派（上海）餐饮管理有限公司，住所：上海市宝山区双城路803弄11号1601室-6。

法定代表人：梁杨兵。

申请人王坤琳与第一被申请人广州新派餐饮管理有限公司、第二被申请人新派（上海）餐饮管理有限公司关于工资、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。申请人王坤琳及其委托代理人史向阳到庭参加庭审。第一、第二被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 3 月 22 日向本委申请仲裁，于 2022 年 5 月 5 日向本委申请追加第二被申请人，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人的劳动合同在 2022 年 3 月 22 日解除；二、两被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 112732 元；三、两被申请人支付申请人 2022 年 1 月和 2 月工资 42390 元；四、两被申请人支付申请人未签劳动合同的双倍工资差额 268856 元。

第一、第二被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动合同问题。申请人主张其于 2017 年 10 月 7 日入职海底捞集团西安第十八分公司，先后被安排至广州、深圳的海底捞门店工作，其与两被申请人均签订了劳动合同，对其混同用工，2022 年 1 月 12 日其再次被安排至广州门店工作，并从店长被调岗为服务组小徒弟，双方一直协商无果，故其于 2022 年 3 月 22 日以不同意调岗为由口头向两被申请人提出解除劳动合同。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 劳动合同，该证据为扫描打印件，显示由第二被申请人与申请人分别作为甲乙双方签订，约定合同为从 2021 年 6 月 19 日起的无固定期限合同，主要工作地点为深圳，但甲方有权安排乙方到该地点以外的的地点工作，以及工作时间、休息休

假、劳动保护和工作条件等内容，甲方落款处加盖“新派（上海）餐饮管理有限公司劳动合同专用章”字样印章，乙方落款处有“王坤琳”字样签字；2. 劳动合同签字页，该证据为打印图片，载有“（本页无正文，为本《劳动合同》的签字页）”内容，甲方落款处加盖“广州新派餐饮管理有限公司劳动合同专用章”字样印章，乙方落款处有“王坤琳”字样签字及摁捺指模，签署时间为2020年9月9日；3. 银行转账记录，该证据显示2021年7月至2022年2月期间，第二被申请人每月向申请人支付备注为“费用报销”“工资”等款项；4. 系统截图（工资明细），该证据显示申请人输入具体年月（2021年1月至2022年2月），系统自动回复对应年月的工资明细；5. 社保缴费记录查询截图，该证据显示申请人2021年5月至10月的社会保险费由第一被申请人缴纳，2021年11月至2022年2月的社会保险费由案外人新派（上海）餐饮管理有限公司深圳海城路分公司缴纳。

本委认为，申请人主张其与第二被申请人存在劳动关系，并举证了劳动合同、银行转账记录、系统截图（工资明细）、社保缴费记录查询截图等证据，第二被申请人对申请人上述主张及证据不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采信。申请人举证的系统截图（工资明细）、社保缴费记录查询截图等证据可佐证申请人的工作时间至2022年2月，申请人对其关于除劳动合同的时间的主张已

履行了初步举证责任，第二被申请人作为掌握用工资料的主体，未能举证反驳申请人关于劳动合同解除时间的主张及证据，应承担举证不能的不利后果，本委确认申请人与第二被申请人于2022年3月22日解除劳动合同。又申请人主张其与第一被申请人签订了劳动合同，但申请人举证的劳动合同签字页无法证明其与第一被申请人关于劳动合同期限、用工条件等内容进行约定。单位为劳动者缴纳社会保险费用系证明劳动关系的形式要件之一，但并非证实单位对劳动者进行切实用工的唯一依据，且申请人与第二被申请人签订的劳动合同中约定，第二被申请人可根据需求安排申请人到深圳以外的地点工作，即不能排除申请人在广州门店工作是申请人接受第二被申请人工作安排的可能性，故申请人举证的证据不足以证实其与第一被申请人存在劳动关系，以及其与第二被申请人履行劳动合同期间，第一被申请人对其进行混同用工。因此，申请人要求确认其与第一被申请人在2022年3月22日解除劳动合同以及要求第一被申请人支付解除劳动合同经济补偿、2022年1月和2月工资和未签劳动合同的双倍工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

二、关于2022年1月至2月工资问题。申请人主张第二被申请人没有支付其2022年1月至2月的工资，且其不同意第二被申请人按小徒弟岗位核算其工资。申请人举证的上述系统截图(工资明细)显示申请人2021年7月至12月每月工资为30000多元每月，2022年1月实发工资为16788.13元、2月实发工资

为 8108.36 元，与 2021 年 6 月及之前的月工资水平相当。银行流水显示第二被申请人在 2022 年 2 月 9 日支付申请人 16788.13 元，并备注为“202201 工资”。申请人还举证了如下证据拟证明关于调岗的主张：1. OA 新闻公告，该证据显示 2021 年 6 月 19 日有关于自即日起任命王坤琳为深圳 7 店店经理内容的通知；2022 年 1 月 19 日有关于自即日起任命李某为深圳 7 店店经理内容的通知；2. 人事系统个人档案信息，该证据显示申请人职位为深圳七店服务组小徒弟；3. 微信记录，该证据显示用户“瞿某”在 3 月 8 日询问申请人可否通电话，申请人回复不愿提及，谢谢对方关心，过两天正常上班等内容。本委认为，首先，申请人主张自 2022 年 1 月 12 日起第二被申请人对其进行调岗，并举证了 OA 新闻公告、人事系统个人档案信息予以证明，第二被申请人对申请人上述主张及证据不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采信。鉴于申请人本案举证的证据不足以证明其曾对第二被申请人的调岗行为提出异议，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）》第四十三条的规定，应视为双方对申请人变更工作岗位协商达成一致意见。其次，申请人对第二被申请人核算其 2022 年 1 月和 2 月的工资数额存有异议，结合申请人举证的系统截图（工资明细）可见，除申请人任店长岗期间月工资水平较高外，其余月份工资水平相当，故本委采纳第二被申请人核算申请人的 2022 年 1 月 16788.13

元和2月工资8108.36元。最后，申请人举证的银行流水显示第二被申请人在2022年2月9日已支付申请人2022年1月工资16788.13元，故申请人要求第二被申请人2022年1月工资的请求，本委不予支持。第二被申请人未能举证证明其单位已足额支付申请人2022年2月工资，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，应承担举证不能的不利后果，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第二被申请人应支付申请人2022年2月工资8108.36元。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张其以不同意调岗为由口头提出解除劳动合同。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，其对解除事由的存在负有首要的举证责任。本案中，申请人未能举证证明其就上述主张的解除事由向第二被申请人进行有效送达，故申请人应承担举证不能的不利后果。且据本委上述查明及认定情况，申请人举证的证据不足以证明其曾对第二被申请人的调岗行为提出异议。由此，本案缺乏证据证实申请人符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形，故申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于未签劳动合同的双倍工资差额问题。申请人庭审时向本委申请撤回要求两被申请人支付其未签劳动合同的双倍工资差额的仲裁请求，参照《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该仲裁请求。

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》第四十六条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第四十八条,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)》第四十三条,《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与第二被申请人于2022年3月22日解除劳动合同;

二、在本裁决生效之日起三日内,第二被申请人一次性支付申请人2022年2月工资8108.36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 吴紫莉

二〇二二年七月二十四日

书 记 员 于亚楠