

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〕1396 号

申请人：尹铎浩，男，汉族，1999年5月1日出生，住址：广东省罗定市。

被申请人：广州市恒视电视网络服务有限公司，住所：广州市海珠区前进路基立下道22号二楼。

法定代表人：刘枢桢。

委托代理人：骆龙飞，男，该单位员工。

申请人尹铎浩与被申请人广州市恒视电视网络服务有限公司关于经济补偿、双倍工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人尹铎浩和被申请人的委托代理人骆龙飞到庭参加庭审。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2月13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解除劳动合同经济补偿4000元；二、被申请人支付申请人2022年8月18日至2022年9月29日未签劳动合同双倍工资2666.6元。

被申请人辩称：一、我单位是广电集团属下一线运营公司，负责海珠区有线电视和网络的安装、维护及安全保障，对员工的劳动纪律及个人诚信有严格要求。申请人在试用期间故意无视我单位的规章制度和劳动纪律，主要体现为：1. 申请人在明知我单位规章制度和考勤要求的情况下，在职 36 天内按时正常上班打卡 13 天、迟到 9 天、无打卡（含缺勤和旷工）14 天，严重违反劳动纪律；2. 申请人在办理入职填写入职表时隐瞒部分工作经历和时段；3. 我单位行政人员多次通过电话、面谈、微信，并于 9 月 9 日短信通知申请人于 9 月 17 日前回我单位签订劳动合同，申请人故意拖延并无视该通知，不签订劳动合同。鉴于申请人上述行为对有线电视和网络业务留下重大安全隐患，达不到该岗位录用要求，我单位根据劳动法第二十五条及劳动合同法实施条例第五条的规定，解除与申请人的劳动关系，无需支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人于 2022 年 8 月 18 日入职被申请人处任职客服，每天 9 时开始上班，每周工作 6 天，双方于 2022 年 9 月 29 日解除劳动关系。申请人提交经被申请人确认的《试用期解除劳动合同通知书》显示勾选的解除事由为“出现其他情形，按照公司规章制度可以在试用期解除劳动合同”。针对申请人无视规章制度和劳动纪律的行为，

被申请人向本委举证了考勤制度、打卡记录、短信截图等证据。其中打卡记录显示 2022 年 8 月基本都有打卡记录且均在 9 时前打卡，9 月大部分天数无打卡记录，有打卡记录的均在 9 时 10 分之后。申请人主张无法确认该打卡记录是否真实，仅能确认休假时间，且 9 月 10 日、9 月 20 日和 9 月 21 日属于休息并非缺卡。申请人举证了其向上级关于上述日期休假的沟通记录予以证明。对于打卡考勤问题，申请人主张其一开始打卡是想证明在被申请人处工作，后来偷懒没有打卡被申请人也没有找其麻烦，故其就干脆不打卡了，申请人又主张其在职期间每天都出现场，人事告知其出现场不需要打卡。被申请人主张其单位一般周末才摆摊，摆摊时申请人才需要出现场。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第三条的规定，恪守勤勉义务，遵守劳动纪律是劳动者保证劳动关系正常履行的最基本条件。本案中，被申请人设有上班打卡措施，申请人亦知悉被申请人打卡考勤的规定。虽申请人主张人事告知其出现场不用打卡，但申请人未能举证证明该主张。且若按申请人所主张，其在职期间每天都出现场，那么其根本没有打卡的必要，但实际上，申请人自述其入职后一段时间都有打卡，后来先是因为偷懒不打卡，后是因为被申请人没有对其追究而不打卡，由此看出，申请人关于打卡考勤的主张相互矛盾且缺乏依据。从被申请人举证的打卡记录可见，申请人从 2022 年 9 月起出现多次迟到及不打卡现象，虽申请人对被申请人关于部分日期缺卡的主张不

予确认，但申请人未能举证反驳该打卡数据本身的真实性，故申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳该证据。本委认为，虽被申请人在行使解除权时，向申请人送达的解除通知中未能明确具体的解除情形，程序存有瑕疵，但申请人在入职之初，尚在考察阶段多次迟到及不遵守考勤规定的行为，已然严重违反劳动纪律，亦不具备一名劳动者应有的基本职业操守，故而被申请人解除与申请人劳动关系符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条的规定，申请人要求被申请人支付经济补偿的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于未签劳动合同双倍工资问题。经查，申请人2022年9月为4000元。被申请人举证了短信截图拟证明其单位已通知申请人签订劳动合同。该证据显示在9月9日向电话号码为13249256252的用户发送“尹铎浩，你的劳动合同总经理已经签字，请在9月17日前尽快回公司签名”的内容。申请人主张被申请人从来没有通知其签订劳动合同，其也没有收到该短信。申请人举证了网上营业厅查询记录拟证明其2022年9月没有收到任何短信，并在庭审时出示了登录网上营业厅查询时录制的视频。被申请人不确认该证据。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，用人单位在劳动合同的签订管理过程中，不仅负有告知签订和提供劳动合同的义务，更负有督促完成的义务，虽被申请人主张其单位已多次通过各种途径通知申请人签订劳动合同，但据本案查明的现有证

据，不足以证实被申请人已充分有效履行提供劳动合同、督促完成签订的义务，故被申请人应承担举证不能的不利后果，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2022年9月18日至2022年9月29日未订立书面劳动合同的工资1655.17元（4000元÷29天×12天。申请人要求被申请人支付2022年8月18日至2022年9月17日未签劳动合同双倍工资的请求，于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三条、第二十五条，《中华人民共和国劳动合同法》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，被申请人一次性加倍支付申请人2022年9月18日至2022年9月29日未订立书面劳动合同的工资1655.17元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收

到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二三年四月十四日

书 记 员 张秀玲