

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〕1394 号

申请人：张碧琴，女，汉族，1999年2月22日出生，住址：福建省建瓯市。

被申请人：广州弗莱信息咨询有限公司，住所：广东省广州市海珠区凤阳街江燕路233号南珠广场三楼自编313铺-2。

法定代表人：蔡富康。

申请人张碧琴与被申请人广州弗莱信息咨询有限公司关于工资、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。申请人张碧琴到庭参加庭审。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2022年10月工资4475元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿17200元；三、被申请人支付申请人2022年5月1日至2022年9月30日未续

签劳动合同双倍工资 24568 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日的生活费 5980 元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 10 月工资问题。申请人主张其于 2019 年 5 月 12 日入职被申请人处任职英语老师，每周休息 1 天，月工资标准为基本工资 2000 元+岗位工资 1200 元+课时费+社保补贴 300 元等，其最后工作至 2022 年 10 月 29 日，次日开始因疫情停工。申请人还主张其 2022 年 10 月正常出勤，被申请人没有核发其当月工资，其据自身上课情况统计当月课时费为 975 元。申请人向本委提交了劳动合同、工资单、考勤表、微信记录、转账记录拟证明其在被申请人的工作情况。其中，劳动合同显示由被申请人与申请人分别作为甲乙双方签订，约定合同期限从 2021 年 4 月 11 日起至 2022 年 4 月 11 日止，以及工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动保护、劳动条件等内容，甲方落款处盖有“广州弗莱教育信息咨询有限公司”字样印章，乙方落款处载有“张碧琴”字样签名；工资单显示 2021 年至 2022 年个别月份的工资明细，与申请人主张的工资构成基本一致；转账记录显示蔡富康在 2022 年向申请人转账了数笔款项。经查，国家企业信用信息公示系统显示被申请人于 2022 年 10 月 12 日由原单位名称广州弗莱教育信息咨询有限公司变更为

广州弗莱信息咨询有限公司。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并举证了劳动合同、工资单、考勤表、微信记录、转账记录予以证明，申请人已履行了初步举证责任，被申请人对申请人上述主张及证据不举证、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。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，双方对工资支付产生争议，用人单位负有举证责任。现被申请人未能提供原始工资支付台账证明申请人的工资支付情况，故被申请人应承担举证不能的不利后果，申请人主张被申请人未支付其2022年10月工资4475元（含课时费975元），本委予以采信。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月工资4475元（含课时费）。

二、关于生活费问题。申请人主张被申请人自2022年10月30日起停工后再没有通知其复工，但据其所知被申请人在2023年2月已经正常开课并招聘新职工，其于2023年2月10日向被申请人提出解除劳动合同，停工期间被申请人没有支付其工资或生活费。申请人提交的微信记录显示其于2023年2月10日以对方恶意拖欠工资为由向“蔡老师”提出解除劳动关系，对方回复待租金搞定再支付。本委认为，鉴于被申请人未能举证证明双方在2023年2月10日前存在劳动合同已解除的情形，被申请人应承担举证不能得不利后果，本委采纳申请人主张的停工期间，并认定双方劳动合同系申请人于2023年2月10日

提出而解除。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人因疫情封控安排申请人停工，申请人要求被申请人支付停工期间的生活费，符合法律的规定，因被申请人未能举证证明其单位已支付申请人停工期间的工资及生活费，故本委采纳申请人关于被申请人未支付2022年11月1日至2023年1月31日生活费的主张。经计算，申请人要求被申请人支付2022年11月1日至2023年1月31日的生活费5980元，未超出本委核算金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张其2022年2月至9月工资依次为3216.67元、4727.86元、2275元、4560元、4638.81元，4870元、5500元、5000元。经查，上述数额与申请人举证的工资单、转账记录基本对应。本委认为，据本委上述查明及认定情况，申请人以被申请人拖欠工资为由提出解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，申请人的入职材料以及工资支付情况属于被申请人掌握保管的证据，现被申请人未能举证证明申请人的入职时间及离职前十二个月的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于入职时间及上述期间工资数额的主张。经计算，申请人

离职前十二个月月平均工资为 3770.28 元 [(3216.67 元 +4727.86 元 +2275 元 +4560 元 +4638.81 元 +4870 元 +5500 元 +5000 元 +4475 元 +5980 元) ÷ 12 个月] , 结合申请人的工作年限, 被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 15081.12 元 (3770.28 元 × 4 个月) 。

四、关于未续签劳动合同双倍工资问题。申请人主张双方签订的期限至 2022 年 4 月 11 日止的劳动合同期满后, 被申请人未与其续签。本委认为, 鉴于被申请人未能举证证明双方自 2022 年 4 月 12 日起有续签劳动合同, 根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定, 申请人要求被申请人支付 2022 年 5 月 12 日至 2022 年 9 月 30 日未续签劳动合同双倍工资, 符合法律的规定, 经计算, 被申请人应加倍支付申请人 2022 年 5 月 12 日至 2022 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 22950.75 元 (4560 元 ÷ 31 天 × 20 天 +4638.81 元 +4870 元 +5500 元 +5000 元)。申请人要求被申请人支付 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 11 日未续签劳动合同双倍工资, 缺乏法律依据, 本委不予支持。

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、第三十八条、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，《广东省工资支付条例》第三十九条、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 10 月工资 4475 元（含课时费）；

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 11 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日的生活费 5980 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经济补偿 15081.12 元；

四、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 5 月 12 日至 2022 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 22950.75 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年五月十二日

书 记 员 张秀玲