

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〕1081号

申请人：钟家俊，男，汉族，2000年2月14日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：钟品成，男，申请人父亲。

被申请人：华鹰（广州）体育发展有限公司，住所：广州市海珠区联星村南边路13号之一自编301。

法定代表人：何健伟，该单位经理。

委托代理人：郭华诗，女，广东杰泰律师事务所律师。

委托代理人：唐春芝，女，广东杰泰律师事务所律师。

申请人钟家俊与被申请人华鹰（广州）体育发展有限公司关于工资、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。申请人钟家俊及其委托代理人钟品成和被申请人的委托代理人郭华诗到庭参加庭审。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7日至2023年

1月4日未签订书面劳动合同双倍工资24223.08元；二、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年1月4日的工资9645.26元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金2350元；四、被申请人支付申请人工作押金1000元；五、被申请人支付申请人2022年10月至2022年12月垫付的社会保险费用2004.24元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订了期限为2年的电子劳动合同，约定申请人任助理教练员，月工资为基本工资2500元+教学工资50元/课时；二、2022年底我单位因疫情封控原因停工，按有关规定，停工时间超过一个工资支付周期的，支付劳动者的工资按不低于广州最低工资标准2300元/月，含劳动者社会保险个人应缴部分；三、我单位没有单方解除劳动合同。基于海珠区教室停工，2022年12月底我单位打算调申请人到佛山市高明区教室上课，待海珠区恢复办公即调回，并为申请人提供专车接送，申请人先是同意后又反悔，之后没有继续为我单位提供任何劳动，并向我单位发送《被迫解除劳动关系通知书》，但申请人提出被迫离职的理由不成立。我单位确认申请人2023年1月4日离职，但申请人属于自愿离职，我单位无需支付经济补偿；四、我单位收取申请人工作押金700元；五、我单位为申请人缴纳了2022年10月至2022年12月的社会保险费用。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人是被申请人的员工，被申请人因疫情封控从2022年10月24日开始停课停产，于2022年12月29日开始安排申请人复工，申请人于2023年1月4日离职。申请人主张其入职时月工资为4200元，自2022年9月起调整为4700元/月，每周工作6天。被申请人没有提供原始工资支付台账证明申请人的工资支付情况。经查，被申请人为申请人缴纳了2022年10月至2022年12月的社会保险费，其中个人费用为515.92元/月。本委认为，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，现被申请人未能举证证明申请人的工资标准及工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于工资标准及工资未发放期间的主张。又根据《广东省工资支付条例》第三十九条和《广东省人力资源和社会保障厅 关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电[2020]13号）的规定，用人单位应按职工正常工作时间的月工资标准支付职工停工期间第一个工资支付周期的工资，并自第二个工资支付周期起按照不低于当地最低工资标准的80%支付生活费，结合申请人请求工资期间，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月23日工资3633.61元 $[4700 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (17 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%)]$ 及2022年12月29日至2023年1月4日的工资1263.87

元 $[4700 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (2 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\% + 4 \text{ 天})]$ ，合计 4897.48 元（3633.61 元+1263.87 元），和 2022 年 11 月 24 日至 2022 年 12 月 28 日的生活费 2091.27 元（ $2300 \text{ 元} \times 80\% \div 30 \text{ 天} \times 7 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \div 31 \text{ 天} \times 28 \text{ 天}$ ），剔除 2022 年 11 月和 12 月的社会保险费个人代扣费用后，被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 4 日的工资及生活费合计 5956.91 元（4897.48 元+2091.27 元-515.92 元 $\times$ 2 个月）。

二、关于垫付社会保险费用问题。申请人主张被申请人在其工资扣除了用人单位应缴纳的社会保险费用，要求被申请人支付 2022 年 10 月至 12 月垫付的工资 668.08 元/月。被申请人承认其单位在申请人工资中扣除了 2022 年 10 月用人单位应缴纳的社会保险费用。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务。被申请人在申请人工资中扣除 2022 年 10 月用人单位应缴纳社会保险费用的做法与法律相悖，应返还申请人该部分垫付的工资。经计算，申请人要求被申请人支付 2022 年 10 月垫付的工资 668.08 元，未超出法定稽核金额，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。被申请人尚未支付申请人 2022 年 11 月和 12 月的工资，不存在在申请人工资中扣除用人单位应缴纳社会保险费用的情形，故申请人要求被申请人支付 2022 年 11 月和 12 月垫付的工资，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿问题。申请人主张其入职时间为2022年7月7日，被申请人提出让其去高明区工作，其2023年1月4日答复不同意，被申请人便告知其不用再上班，并将其移出所有微信群，故其于2023年1月9日向被申请人送达了被迫解除劳动关系通知书。被申请人主张申请人入职时间为2022年7月8日，双方协商暂时让申请人到高明区工作，申请人先是同意，故其单位将申请人移出海珠微信聊天群，但申请人在2023年1月4日又告知不同意去，也没有再上班。经查，申请人2022年7月至10月实发工资依次为4200元、4200元、3524.54元、2591.58元。本委认为，微信工作群仅属于劳资双方日常工作安排和沟通的方式之一，移出工作群并非解除劳动关系充分有效的依据。而被申请人也未能举证证明申请人系因个人原因不再上班，鉴于双方均没有充分的证据证明申请人的离职原因，应视为双方劳动关系系被申请人提出且经双方协商一致于2023年1月4日解除。申请人在双方劳动关系解除后向被申请人发出的解除通知，不能作为认定解除的依据。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，结合申请人的月工资标准，经计算，申请人离职前月平均工资为3732.82元 $[(4200\text{元}+4200\text{元}+3524.54\text{元}+2591.58\text{元}+668.08\text{元}+4897.48\text{元}+2091.27\text{元})\div 5.94\text{个月}]$ ，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿1866.41元 $(3732.82\text{元}\times 0.5\text{个月})$ 。

四、关于未签订劳动合同双倍工资问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同。被申请人举证了电子劳动合同打印件拟证明双方已签订劳动合同。该证据显示被申请人与申请人分别为合同甲乙双方，合同落款处乙方处有“钟家俊”字样签字。被申请人主张该电子合同由申请人上级何教练通过手机登录“网签管理系统/六派速签”小程序网页，申请人在该手机载体上签订。被申请人当庭通过电脑演示登陆账户并搜索到该劳动合同电子文档。申请人不确认有通过小程序签订过劳动合同，并主张该账号并非何教练使用的微信号。被申请人自认不清楚该账号属于何人。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，同时参照《电子劳动合同订立指引》的通知（人社厅发〔2021〕54号）的相关规定，用人单位在签订电子劳动合同时，应明确告知劳动者订立流程、操作方法、注意事项和查看、下载完整的劳动合同文本的途径，以及确保真实反映订立人身份和签署意愿，可见，用人单位在劳动合同的签订管理过程中，负有告知签订、提供劳动合同以及督促有效完成签订的义务。本案现有证据未能证明双方存在协商签订电子合同事宜的过程并最终有效签订该劳动合同，且劳动合同签订后有效送达申请人，现申请人对电子劳动合同真实性存疑，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该证据及主张均不予采纳。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7月7日至2022

年8月6日未签订劳动合同双倍工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。又双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，受新冠疫情影响延迟复工期间，属不可抗力，存在劳资双方无法行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系角度考量，受疫情影响未能正常复工期间可不作加倍支付的惩罚性处理，期间工资待遇不纳入双倍工资计算范畴。综上，被申请人应加倍支付申请人2022年8月7日至2023年1月4日未订立书面劳动合同的工资10593.96元 $[(4200\text{元} \div 31\text{天} \times 25\text{天} + 3524.54\text{元} + (2591.58\text{元} + 668.08\text{元}) \div 31\text{天} \times 23\text{天} + 1263.87\text{元}]$ 。

五、关于押金问题。被申请人曾对申请人以兼职身份用工，双方约定以申请人2021年8月的劳动报酬作为押金。申请人提交、经被申请人确认的微信记录显示对方在2021年8月告知申请人先交1000元押金，10月经申请人同意，双方约定以申请人在2021年8月工资为押金，没有体现具体金额。被申请人主张申请人2021年8月份工资为700元，申请人不予确认。本委认为，被申请人作为收取押金的主体，对收取押金情况负有举证责任，虽被申请人主张押金金额为700元，但未能提供收款收据等其他凭证予以证明，故本委对被申请人的主张不予采信。申请人要求被申请人返还押金1000元的请求，本委予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第三十六条、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11月1日至2023年1月4日的工资及生活费合计5956.91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10月垫付的工资668.08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关系经济补偿1866.41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8月7日至2023年1月4日未订立书面劳动合同的工资10593.96元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人押金1000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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年三月三十日

书 记 员 曾艺斐