

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〕1465 号

申请人：梁群辉，男，汉族，1987 年 2 月 16 日出生，住址：河南省确山县。

被申请人：广州醒饮大健康科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2440 号厂房自编二层 213。

法定代表人：万彩。

申请人梁群辉与被申请人广州醒饮大健康科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁群辉到庭参加庭审。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 9 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 1 日至 2022 年 11 月 5 日的工资 4534.48 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 20 日至 2022 年 11 月 5 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 29000 元；三、被申请人支付申请人因未缴纳社保的经

济补偿 2250 元。

被申请人没有提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2022 年 6 月 20 日入职被申请人，任职线上运营总监，实行每周 6 天（逢周日休息）、每天 8 小时工作制，月工资为 10000 元，因被申请人经营不好，双方同意从 2022 年 9 月起月工资降为 4500 元，被申请人已支付的工资为 7 月 6666 元、8 月 9000 元、9 月 4500 元、10 月 2000 元，其最后工作至 2022 年 11 月 5 日离职，被申请人尚未足额支付 2022 年 10 月及 11 月的工资。申请人举证了微信转账记录、微信聊天记录、微信群聊记录。其中转账记录显示转账说明有“工资”字样；微信聊天记录显示名称为“余-护肝醒酒【醒饮】创始人”，沟通内容为工资计发问题；微信群聊记录显示群名为“2022 醒饮工作群”，内容有照片发送、醒饮公司架构的告知、产品库存、产品保质期等，其中“余某某-总裁”发出过“醒饮公司架构：总裁：余某某 副总裁：陈某某 运营总监：吴某（线下）梁群辉（线下）……”的内容。申请人解释称工资是由被申请人的总裁余某某微信转账支付，聊天记录中的“余-护肝醒酒【醒饮】创始人”即为余某某。经查，国家企业信用信息公示报告载明余某某为被申请人的股东。另查，申请人还称其 2022 年 10 月全勤，11 月出勤 5 天。本委认为，申请人主张其为被

申请人的员工，提供了上述证据予以证明，申请人已履行其初步举证责任，而被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担由此产生的不利后果，故本委采纳申请人的证据，并据此采纳申请人关于其为被申请人员工的主张。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定及参照《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）》第四十四条的规定，被申请人对申请人的用工起始时间及工作年限负有举证责任，现被申请人均未就此举证，应承担举证不能的不利后果，因此，本委采纳申请人主张的入职时间及离职时间。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人有责任证明其单位已足额支付申请人在职期间的工资，现被申请人未就此举证，故本委采纳申请人主张的工资支付情况。鉴于被申请人没有证据证明申请人在2022年10月1日至11月5日期间存在缺勤或应扣发工资的情形，本委采信申请人主张的出勤情况。综上，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1日至11月5日的工资3407.56元 $[4500\text{元}+4500\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(4\text{天}+1\text{天}\times 200\%)-2000\text{元}]$ 。

二、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同或其他协议。本委认为，被申请人未有证据证明其单位已与申请人签订书面劳动合同，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，被申请人应支付申请人 2022 年 7 月 20 日至 2022 年 11 月 5 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 21487.95 元（6666 元 ÷ 31 天 × 12 天 + 9000 元 + 4500 元 + 2000 元 + 3407.56 元）。

三、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人未为其缴纳社会保险费，被申请人应给予经济补偿。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与劳动者的法定义务。如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费，申请人可向有关社会保险征缴机构申请补缴或提出申诉，现其以此为由要求被申请人给予经济补偿，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、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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、第八条，《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）》第四十四条之规定，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 1 日至 11 月 5 日的工资 3407.56 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 20 日至 2022 年 11 月 5 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 21487.95 元;

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年五月十五日

书 记 员 李政辉