

# 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〕1217号

申请人：张牧，男，汉族，1991年2月23日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州十久亩建筑设计有限公司，住所：广州市海珠区大千围23号之三612。

法定代表人：梁子君。

申请人张牧与被申请人广州十久亩建筑设计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。申请人张牧到庭参加庭审。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2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11月和2022年12月工资11000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿6000元；三、被申请人支付申请人2022年4月至2022年12月未签订劳动合同双倍工资27000元；四、被申请人支付申

请人 2022 年 8 月工资 2500 元。

被申请人未提交答辩意见。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 11 月和 2022 年 12 月工资问题。申请人主张其于 2021 年 4 月 1 日入职被申请人处任设计师，每月工资为 5500 元，银行转账部分约为 2500 元，为扣除社会保险费等费用后的金额，微信转账部分金额为 2500 元，分别通过银行转账及被申请人财务人员微信转账方式发放，最后工作至 2022 年 12 月 31 日。经查，申请人提供的银行交易明细清单显示“广州十久亩建筑设计有限公司”存在按月向其支付“工资”之情形；微信转账记录则显示“小婷”向其按月转账“工资”。庭审中，申请人另主张被申请人仅向其支付 2022 年 11 月工资 2482.68 元，未向其支付该月剩余工资及 2022 年 12 月工资。被申请人未提供证据对申请人上述主张的事实及查明的证据材料予以反驳。本委认为，申请人提供的证据显示被申请人存在向其按月转账工资之情形，被申请人对此未提供任何证据予以反驳，故无法证明本案现有证据真实性存疑。另，被申请人具有建立职工名册备查的义务，因其未提供相应证据对申请人主张的微信转账人员身份予以反驳，故未能有效证实微信转账记录的对方当事人并非被申请人财务人员。因此，该待证事实不清的后果系因被申请人未切实履行自身应尽举证义务所致，故

其应承担自身怠于履行举证义务而产生的不利后果。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。现因被申请人未提供证据对申请人主张的工资数额予以反驳，且未举证证明已足额支付申请人在职期间工资，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年11月和2022年12月工资共8000元(2500元+5500元)。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人通过微信通知其公司裁员，故其在2022年12月31日后未再上班。本委认为，申请人未提供证据证明被申请人存在单方解除与其劳动关系之情形，故其主张的解除事由依据不足，本委难以采信；而被申请人在本案中亦无举证证明申请人系因个人原因而主动提出解除劳动关系，故双方劳动关系的解除事由不能归咎于申请人自身原因。因此，鉴于双方当事人均未能提供充分证据证明具体的解除事由，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿11000元(5500元×2个月)。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于双倍工资问题。经查，申请人提供的劳动合同载明劳动合同期限为2021年4月1日至2022年3月31日。本委认为，由于被申请人未提供证据证明在劳动合同期满后，且双方劳动关系依然存续的情况下，其已依法履行与申请人续订书面劳动合同之法定义务，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年5月1日至2022年12月31日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额44000元（5500元×8个月）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于2022年8月工资问题。申请人主张被申请人仅向其支付银行转账部分的工资2482.68元，微信转账部分工资2500元并未发放。本委认为，如前所述，被申请人对工资支付问题负举证责任，故其对申请人2022年8月工资支付情况应承担举证证明义务。由于被申请人未提供任何证据证明已依法足额支付申请人2022年8月工资，故本委采信申请人之主张。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年8月工资差额2500元。

### 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、第四十七条、第八十二条，《中华

《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 月和 2022 年 12 月工资共 8000 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解除劳动关系经济补偿 6000 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 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 27000 元；

四、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 8 月工资差额 2500 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 郑泽民

二〇二三年五月五日

书 记 员 李政辉