

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〕3337号

申请人：刘志向，男，汉族，1985年8月13日出生，住址：广州市增城区新塘镇。

被申请人：广州广角品牌策划有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约13号301。

法定代表人：徐强，该单位总经理。

委托代理人：高丹，女，该单位员工。

委托代理人：付银银，女，该单位员工。

申请人刘志向与被申请人广州广角品牌策划有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘志向和被申请人的委托代理人高丹、付银银到庭参加庭审。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6月25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非法解除劳动合同赔偿金25024元；二、被申请人支付申请人2022年8月15日至2023

年5月30日未签订劳动合同双倍工资100096元；三、被申请人支付申请人2023年1月至2023年5月30日扣除的工资1727元。

被申请人辩称：一、申请人所在项目组系我单位重点投资项目，其除写文章外，负责整个项目组编辑部管理工作，作为部门管理者，成效甚微，由此协商降薪，达成一致后我单位发送邮件岗位定级函。后申请人意见变化，未签署，我单位仍按原定薪资发放。2023年5月30日，申请人与总经理深入沟通，就未来合作提出多种方案，并非恶意辞退，双方未能达成一致意见，情绪激动，为避免激化矛盾，出于对公司资料的保护，总经理没收申请人电脑，后出于信任，电脑交于申请人整理交接资料及个人相关资料。二、2022年8月11日我单位向申请人发送入职通知，8月15日申请人正式入职，签订临时工作合同，10月总经理与申请人沟通可提前转正，后续手续补充进行，由申请人提交转正申请，经各级审批后，人资行政专员在2022年12月13日拟好劳动合同与岗位定级书等文件，经企业微信发与申请人，并说明需打印签字拍照。至今未收到申请人反馈文件。因2022年底疫情居家及人员离职交接问题，未及时提醒申请人补签劳动合同。三、我单位绩效考核制度有奖有罚，现行绩效制度培训视频发布于企业微信，全员可见，我单位对所有同事一视同仁。本项目主题已明确、已有原始资料、可从网上找资料且结构常规不需要策划重组的梳理撰写，不能以全创

意文案撰写量化衡量；且有员工离职后给公司提出的兼职方案低于公司量化的一倍。由此可见，我单位制定的绩效考核方案合理。我单位在2022年12月前按照国家发布的个税核算方式，每月在工资条中进行核算扣除。2023年1月我单位发布通知按税局扣除规则。我单位先按照全勤核算工资，再扣除病假不应发放工资的部分，而非以实际出勤和病假补贴方式核算，此与申请人已充分沟通。另，申请人私建小群，私下议论薪资的行为已扰乱我单位正常工作秩序，违反公司制度。申请人提供的离职信息并非属实，案外人胡家建于2019年7月正式入职我单位，于2022年10月离职。我单位试用期薪资核定为转正薪资80%，合理合法。我单位属广告创意型公司，新人和公司都需要适应期，并非我单位单方即可决定员工去留，且双方系协商离职，申请人所述非属实。按考勤制度固定时间上班及打卡、不迟到，系员工基本规范。无故迟到，未参与工作内容，造成经济损失，我单位按制度进行正常扣罚。申请人提出因开会忘打卡，我单位有相对应的补卡申请流程。申请人在职期间申请补卡19次，其中18次均审批通过，剩余1次被驳回。我单位规定每月免除2次漏打卡，每月考勤核算会自动剔除2次。针对申请人提出的不实陈述和违规行为，我单位保留追究法律责任的权利。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。经查，申请人于2022年8月15日入职被申请人处任总编。另查，被申请人提供的《临时工作合同》载明合同期限为2022年8月15日至2022年11月14日；企业微信截图显示被申请人于2022年12月14日向“刘志向”发送“刘志向-劳动合同书”。被申请人当庭提供该微信截图原始载体予以核对。申请人确认《临时工作合同》签名系其本人所签，但表示无法确认系否曾签署该合同，且其并无领取劳动合同文本；庭审中，申请人另主张其已将上述“刘志向-劳动合同书”发给时任行政人员，但行政人员并未打印劳动合同交由其签名，后续被申请人亦无联系其签署劳动合同。本委认为，其一，申请人当庭确认《临时工作合同》中的签名系其本人所签，因其未能提供证据对该合同真实性予以反驳，故无法否定双方已订立该合同的事实。因此，本委对该《临时工作合同》予以采纳，认定双方在2022年8月15日至2022年11月14日已订立书面劳动合同。其二，根据本案查明的证据可知，被申请人在上述工作合同期满后一个月内，即2022年12月14日向申请人发送劳动合同文本，由此表明，其不存在拒不与申请人订立书面劳动合同的主观故意。相反，被申请人提供劳动合同文本的行为，足以反映其已通过实际行为履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，不具有违反法律规定的情形。其三，申请人虽主张其在收到劳动合同文本后转发至行政人员，但现行劳动法律法规并无规定劳动合同的签订，必须以用人单位提

供纸质文本为前提和条件，在用人单位已向劳动者提供劳动合同文本的情况下，则表明用人单位存在欲与之签订劳动合同的主观意愿和客观行为。而本案并无充分证据证明申请人在收悉劳动合同文本后确已将劳动合同转发至行政人员，且其作为劳动合同主体相对方，配合及签订劳动合同同样属于其应尽的责任，鉴于未有证据证明劳动合同条款存在损害其根本利益或明显违反公平合理原则的情形，申请人作为劳动合同缔约相对方，理应积极配合劳动合同签订工作，从而维护劳动关系的稳定。因此，申请人未能举证证明劳动合同存在不合法或不合理的内容，无法证实其并未及时行使签署劳动合同的权利具有合理性及正当性。其四，二倍工资罚则旨在规范用人单位的用工行为，提升用人单位与劳动者劳动合同的签订率，维护和促进劳资关系的和谐与稳定，规制用人单位在用工过程中因存在过错而未依法履行与劳动者订立书面劳动合同义务的行为，此法律规定并非为劳动者牟取经济效益的手段或途径。但在本案中，被申请人不存在不履行劳动合同签订义务的主观恶意，主观上不具有逃避签订劳动合同的责任，加之其在客观上已向申请人提供劳动合同文本，故缺乏认定其对劳动合同未签订的事实需承担过错责任的基础。综上，如若在被申请人已提供劳动合同文本，且申请人未能举证证明其未主动签订劳动合同的行为具有正当理由的情况下，依然对被申请人课以二倍工资的责任，明显过于苛责且有悖公平合理原则，不符合法律之规定。是故，本委

认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张 2022 年 10 月 15 日后每月工资为 13000 元，由底薪 10500 元和绩效工资 2500 元构成，但在职期间被申请人存在扣发绩效工资的行为，每月发放的工资数额与约定金额不相符。被申请人对此不予确认，主张其每月将绩效考核评分告知每位员工，而申请人并无对每月绩效考核结果提出异议。申请人当庭则反驳称，其对工资条中的金额均存在异议。庭审中，申请人另主张每月实际工资和个人所得税报税金额不一致，报税金额均系高于实际数额；2023 年 5 月其请休病假，但被申请人并未发放病假工资。被申请人对其该项主张不予认可，辩称其系按照国家发布的个人所得税核算方式扣除申请人的个税金额，而申请人病假当天的工资已支付 91.3 元。本委认为，申请人虽主张其曾就每月绩效考核评分向被申请人提出异议，但其并未提供充分证据对此予以证明，故其该项主张缺乏依据，无法证实其确对每月绩效考核评分结果向被申请人表达存在异议。至于申请人所述报税金额与实际工资数额不符问题，首先应由相关税务征缴部门对法定报税金额及对应个人所得税数额予以认定与核算，方可认定被申请人为申请人代为缴纳个人所得税的行为系否符合法律规定，否则缺乏判定行为系否违法的依据和标准。另，根据《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，用人单位支付的病伤假期工资不得低

于 84.60 元/天 (2300 元×80%÷21.75 天)。被申请人现主张支付申请人 2023 年 5 月病假工资 91.3 元，该标准未低于上述法定金额。因申请人未能提供证据对此予以反驳，故本委采纳被申请人的主张。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人欲提高其产值比例及降低薪资，但其不同意，后被申请人向其表示若无法继续合作即离职，故其于 2023 年 5 月 30 日办理交接手续。被申请人确认申请人的离职日期，但辩称因双方未能协商一致，为避免激化矛盾，出于对单位资料保护的目，遂没收申请人电脑，后出于信任，已将电脑交于申请人整理资料，故系申请人自行离职，被申请人并无解除与其劳动关系。经查，申请人提供的录音显示，其询问被申请人法定代表人“你现在辞退我是吧”，对方回复“对呀。不是辞退，是协商终止合同”。被申请人对该证据真实性予以确认，但辩称法定代表人当天仅系向申请人明确需按单位规定执行，并无辞退申请人。被申请人另提供微信聊天记录拟证明与申请人多次强调并无作出辞退要求。申请人对该证据证明内容不予认可。庭审中，申请人主张离职前月平均工资为 12512 元；被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为 11781.04 元。另查，被申请人提供的《工资表》载明申请人 2022 年 9 月至 2023 年 4 月期间每月税前应发工资依次为 9380.59 元、11023.69 元、12482.18 元、12402.18

元、11870.08元、12564.88元、12081.38元、12494.88元，“社保自缴”依次为515.92元、515.92元、477.82元、477.82元、485.12元、485.12元、485.12元、485.12元。申请人确认该工资表的实发工资数额与其领取的金额一致；被申请人表示税前应发工资未包含“社保自缴”的部分金额。本委认为，被申请人虽主张申请人系自行离职，但其并未提供有效证据对此予以证明，故其仅凭单方陈述不足以证明案件事实，本委对其该项主张不予采信。另，根据申请人提供的录音可知，被申请人在面对申请人询问是否辞退其本人时，直接作出肯定的回复，随后虽进一步表示双方属协商终止劳动合同，但其并无提供任何有效证据证明双方已就解除劳动合同事宜经协商达成一致意见，故其单方表述双方协商终止劳动合同明显缺乏依据予以支持，因此，本委对其该项主张同样不予采纳。鉴于被申请人未能举证证明申请人系因个人原因主动离职的情况下，根据本案查明的现有证据，可初步证明双方劳动关系的解除，系基于被申请人的意思表示而导致的结果，故本委认定被申请人存在解除与申请人劳动关系的行为。由于被申请人未能提供证据证明其作出的解除决定符合劳动法律所规定的情形，无法证实申请人对双方劳动关系的解除结果存在过错责任，从而不能否定被申请人对该解除行为具有违法性质的可能。因此，不可免除被申请人对自身作出的解除行为应承担举证不能的不利后果之责任。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七

条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 24556.96 元[（9380.59 元+11023.69 元+12482.18 元 +12402.18 元 +11870.08 元 +12564.88 元 +12081.38 元 +12494.88 元 +515.92 元 +515.92 元 +477.82 元 +477.82 元 +485.12 元+485.12 元+485.12 元+485.12 元）÷8 个月×1 个月×2 倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《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》第二十四条之规定，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违法解除劳动合同关系赔偿金 24556.96 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 郑泽民

二〇二三年八月十五日

书 记 员 曾显婷