

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〕3568 号

申请人：张胜勤，男，汉族，1994 年 8 月 20 日出生，住址：广东省电白县。

委托代理人：李宗浩，男，广东骏道律师事务所律师。

第一被申请人：广州市恒置房地产代理有限公司，住所：广州市海珠区大江直街 1 号之一整栋(部位：第 5 层 510 单元)。

法定代表人：龙万钧，该单位总经理。

第二被申请人：广州鸿亿房地产中介有限公司，住所：广州市天河区黄埔大道西 106 号十三层。

法定代表人：董智文，该单位总经理。

第三被申请人：广州市房裕尊享信息技术有限公司，住所：广州市白云区北太路 1633 号广州民营科技园科兴路 6 号绿地汇创广场 2 栋 3 层 317 房。

法定代表人：梁凤英，该单位总经理。

三被申请人共同委托代理人：赖雪何，男，广东纬国律师事务所律师。

三被申请人共同委托代理人：杨伟泽，男，广东纬国律师事务所律师。

申请人张胜勤与第一被申请人广州市恒置房地产代理有限公司、第二被申请人广州鸿亿房地产中介有限公司、第三被申请人广州市房裕尊享信息技术有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张胜勤及其委托代理人李宗浩和三被申请人的共同委托代理人赖雪何到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

本委于 2023 年 7 月 4 日收到申请人的仲裁申请书，申请人共提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人 2022 年 8 月 4 日至 2023 年 4 月 30 日双倍工资差额 108050.08 元；二、第一被申请人支付申请人因未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的经济补偿 89367.38 元；三、第二、第三被申请人对本案仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、我单位自 2017 年 1 月起与申请人建立劳动关系，因我单位管理疏忽没有与申请人签订劳动合同，根据相关规定，双方自 2018 年 1 月起已建立无固定期限劳动合同关系，故我单位无需再支付未签劳动合同二倍工资；二、申请人自 2023 年 3 月 18 日起向我单位请病假，但一直未向我单位提交病历或病假证明履行请假手续，根据《员工手册》的规定，申请人的行为已经构成连续旷工，应视为劳动关系已经解

除，申请人在双方劳动关系达成解除条件后，又以其他理由申请解除劳动关系的主张依法不能成立，应当认定无效。

第二被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，申请人是第一被申请人的员工。

第三被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，申请人是第一被申请人的员工。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，申请人自 2017 年 1 月与第一被申请人建立劳动关系，担任置业顾问一职，月休 4 天，月工资标准为 6800 元，另有业绩提成，申请人于 2023 年 4 月 23 日向第一被申请人邮寄《律师函》，第一被申请人于 2023 年 4 月 25 日收到该律师函，律师函中载明申请人系由于第一被申请人存在拖欠劳动报酬和未签订书面劳动合同而于 2023 年 4 月 30 日解除双方劳动关系。第一被申请人提交的《广州市恒置房地产代理有限公司张胜勤工资单》显示，申请人 2022 年 4 月至 2023 年 3 月应发工资依次为：15318.96 元、18019.03 元、10509.88 元、9760.16 元、14358.09 元、12420.67 元、16061.42 元、28157.16 元、11231.11 元、9261.47 元、6800 元、7476.2 元，其中 2022 年 12 月和 2023 年 1 月的部分工资和提成在 2023 年 4 月 28 日才结清。申请人确认该工资单中工资的发放日期与其实收到工资的日期一致。庭审中，申请人主张其入职时间

为 2017 年 1 月 1 日。第一被申请人主张申请人未按规定办理请假手续，故双方的劳动关系已因申请人旷工超过三天而自动解除。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职时间有关的用工管理台账属于第一被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，第一被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间，现第一被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间予以采纳。其次，解除权属于形成权，即通过解除权人单方意思表示即可产生、变更、消灭既存法律关系的权利，本案申请人于 2023 年 4 月 23 日向第一被申请人邮寄《律师函》预告双方劳动关系因第一被申请人拖欠劳动报酬等原因将于 2023 年 4 月 30 日解除，该通知于 2023 年 4 月 25 日送达第一被申请人并为第一被申请人所知悉，该单方法律行为即已生效，在此之前并无证据显示第一被申请人曾向申请人作出解除劳动关系的意思表示，故本委对第一被申请人主张双方劳动关系于 2023 年 3 月 24 日因申请人旷工而自动解除，不予采纳，并据此认定双方劳动关系于 2023 年 4 月 30 日解除。最后，根据《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，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，申请人以第一被申请人拖欠劳动报酬为由向被申请人提出解除劳动关系，

虽第一被申请人在收到《律师函》后向申请人支付了拖欠的劳动报酬，但申请人作出解除意思表示前，第一被申请人确存在未及时足额支付劳动报酬的事实，故申请人要求第一被申请人支付解除劳动关系经济补偿，符合上述法律规定。经计算，申请人离职前12个月的月平均工资为13281.18元 $[(15318.96\text{元} + 18019.03\text{元} + 10509.88\text{元} + 9760.16\text{元} + 14358.09\text{元} + 12420.67\text{元} + 16061.42\text{元} + 28157.16\text{元} + 11231.11\text{元} + 9261.47\text{元} + 6800\text{元} + 7476.2\text{元}) \div 12\text{个月}]$ 。综上，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿86327.67元 $(13281.18\text{元} \times 6.5\text{个月})$ 。

二、关于二倍工资差额问题。申请人主张第一被申请人曾于2019年与其签订了期限为三年的劳动合同，该合同于2022年7月3日到期，期满后第一被申请人并未与其续签劳动合同，据此要求第一被申请人支付2022年8月4日至2023年4月30日未签订书面劳动合同的双倍工资差额。第一被申请人主张其单位并未与申请人签订过书面劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现申请人并未提交相关证据证实其曾与第一被申请人签订过期限为三年的劳动合同，故缺乏判断第一被申请人是否存在合同期满后未与其续签的依据。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定以及结合双方诉辩意见和上述查明之事实，应视为申

请人与第一被申请人自 2018 年 1 月 1 日起订立了无固定期限劳动合同，故申请人该项仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于第二、第三被申请人是否承担连带责任问题。申请人与第一被申请人存在劳动关系，申请人现有证据无法充分有效证明三被申请人存在混同用工的情况，故第二、第三被申请人无需承担用人单位主体的责任，遂本委对申请人要求第二、第三被申请人对本案诉请承担连带责任的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 86327.67 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年九月二十六日

书 记 员 叶晨