

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〔2024〕1523 号

申请人：冉蒙，男，土家族，1996 年 9 月 12 日出生，住址：重庆市黔江区。

被申请人：天祥建设集团股份有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区新港东路 1024 号 1026 号 1028 号 701 房（自编之一）。

负责人：金向红。

申请人冉蒙与被申请人天祥建设集团股份有限公司广州分公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人冉蒙到庭参加庭审。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 2024 年 1 月 10 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违法解除劳动关系赔偿金 24000 元；二、被申请人向申请人支付非法终止申请人考勤权

限后的误工费 16000 元。

被申请人未提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2022 年 5 月 20 日入职被申请人处，任质量员，月休 3 天，每天工作 8 小时，每月工资标准及离职前月平均工资均为 8000 元，由被申请人账户向其发放工资及缴纳社会保险费，被申请人与其签订了劳动合同，却未向其交付一份劳动合同，被申请人于 2023 年 11 月 3 日取消其打卡权限并于当天开始不再安排其工作，但其一直有前往被申请人办公室上班，截止 2024 年 1 月 9 日向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书。申请人另主张因其剩余 8 天月休假，故被申请人向其支付工资至 2023 年 11 月 15 日。经查，申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》载明被申请人自 2022 年 6 月至 2023 年 11 月为其缴纳社会保险费用；《中国建设银行个人活期账户交易明细》载明被申请人于 2022 年 8 月 22 日至 2023 年 1 月 20 日向其发放工资数额分别为 7750.46 元、4972.14 元、11755.97 元（2023 年 1 月 19 日发放）、11755.97 元（2023 年 1 月 20 日发放），案外公司天祥建设集团股份有限公司佛山分公司于 2023 年 5 月 22 日向其发放工资 8000 元，案外公司天祥建设集团股份有限公司江西分公司于 2023 年 6 月 12 日向其发放工资 3000 元，“天祥建设集团股份有限公司凤尾村复建住宅地块

农……”于2023年6月12日至2023年11月16日向其发放工资分别为4000元、4500元、4500元（2023年8月30日发放）、12884.43元（2023年8月30日发放）、10433.42元、8881.61元；考勤系统截图显示申请人的打卡设备为“天祥建设集团股份有限公司-68718”；收入纳税明细截图显示扣缴义务人为天祥建设集团股份有限公司。申请人解释称被申请人发放工资数额及时间均不固定，经常存在一个月发两个月工资或者不发放的情况，故其不清楚被申请人发放工资数对应的月份。另，申请人主张被申请人系天祥建设集团股份有限公司的子公司，故使用了天祥建设集团股份有限公司考勤系统。另查，申请人提供视频及文字翻译文件显示申请人于2023年10月27日与“项目执行经理吴信华”曾就解除事宜进行沟通，申请人要求赔偿，但对方告知申请人“违反什么劳动合同，难道公司不需要你们做事了就不能辞退呀……”本委认为，首先，申请人已经提供初步证据证明其和被申请人之间存在劳动关系，申请人作为劳动者，其与用人单位之间具有天然的不平等地位差，其无法决定用人单位使用何账户为其申报个人所得税或向其发放工资。鉴于被申请人未能提供证据对申请人之主张加以反驳，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，其单位对此应承担举证不能的不利后果。因申请人已提供初步证据证明其与被申请人之间存在劳动关系事项中的权利义务要素，结合双方当事人的举证责任及能力，本委采纳申请人关于劳动关系之主张。其次，申请人已提供视频

证明被申请人向其作出解除劳动合同的意思表示，而被申请人未举证对此证据的真实性加以反驳，故本委对申请人提供的证据予以采纳。因此，本委认为申请人已提供证据证明被申请人曾向其作出解除劳动合同的决定，其已尽到自身应尽的初步举证义务，在被申请人对此未能提供反证予以反驳的情况下，本委认为被申请人首先作出解除劳动合同动议的事实具有高度可能性，故而采信申请人之主张。即双方劳动合同的解除系因被申请人作出解除决定而生效。再次，申请人虽主张其离职日期为2024年1月9日，如前所述，被申请人于2023年10月27日向申请人已作出解除劳动合同的意思表示，故申请人于2024年1月9日再向被申请人发出被迫解除劳动合同属于事后行为。加之，劳动关系的存续应当以双方的用工合意为基础，劳动者接受用人单位的管理，并向用人单位提供一定数量和质量劳动力，用人单位支付相应劳动报酬。被申请人自2023年11月3日起已未再安排申请人工作，且亦未支付申请人相应的劳动报酬。因此，即便申请人于2023年11月3日后继续自行前往被申请人处，亦不能以此作为双方存在劳动关系的必然条件及依据，而系应当结合双方的主观用工合意及客观的事实依据作为判断依据。鉴于申请人未能提供充分有效的证据证明其在2023年11月3日至2024年1月4日期间仍按照被申请人的要求向其单位提供劳动，故其需承担举证不能的不利后果，本委认为申、被双方的劳动关系应截止至2023年11月15日。再者，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）》第四十四条规定，因用人单位作出的解除决定而产生的劳动争议，用人单位负举证责任。因被申请人未提供证据证明其单位作出解除劳动合同的事由系合理合法，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人作出解除劳动合同之决定应属违法。最后，依查明事实可知，被申请人发放工资数额及时间均不固定，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任。但因被申请人在本案中未提供任何证据对申请人主张的工资标准予以反驳，亦未提供证据说明其单位发放工资数额的期间，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，且申请人主张的工资数额与其提供的银行交易明细中的数额较为接近，遂本委采信申请人关于工资数额之主张。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关系赔偿金 24000 元[8000 元×1.5 个月×2 倍]。

二、关于误工费问题。申请人主张因被申请人于 2023 年 11 月 3 日取消其上班打卡权限，使其无法正常上班且工资拖欠至 2023 年 12 月 29 日才发放完毕，故其无法正常离职，导致其无法前往其他单位入职，故要求被申请人支付其误工费。本委认为，申请人虽主张因被申请人导致其无法正常工作而产生误工费，但其未能提供有效证据对其主张的误工费的事实及数额予以证明，据此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据及法律依据，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》第四十八条，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关系赔偿金 24000 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年三月七日

书 记 员 李慧娜