

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〕532号

申请人：张卡，男，汉族，1991年10月22日出生，住址：湖北省黄梅县。

被申请人：广州锦文汽车科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1510房自编号之二十八。

法定代表人：申小明。

申请人张卡与被申请人广州锦文汽车科技有限公司关于工资、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。申请人张卡到庭参加庭审。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11月22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未签订劳动合同补偿11000元；二、被申请人支付申请人2023年6月至7月20日工资18500元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金5500元；四、被申请人支付申请人因维权支付的法律服务费1700元。

被申请人未向本委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。经查，申请人主张其入职时间为 2023 年 5 月 23 日，从事打版师和缝纫师工作，工作地点为广州市番禺区南村镇金江大道 184 号满誉奔驰汽车顶级内饰设计公司，后招牌改名为胜誉行奔驰商务豪车高级定制中心，店铺未悬挂营业执照，该店铺的老板为被申请人的法定代表人申小明，申请人与被申请人双方未签订劳动合同。另，申请人主张其与被申请人的法定代表人申小明约定月工资为 11000 元，每周工作 6 天，日常工作受申小明管理，工作内容为汽车及内饰改装设计，工资由被申请人的股东兼财务人员刘某通过微信转账方式发放。申请人当庭主张虽其并未在被申请人处上班，但其每日需要在广州市番禺区南村镇金江大道 184 号进行钉钉打卡考勤，考勤地点显示为被申请人，最后工作日为 2023 年 7 月 20 日，离职后被申请人仍未发放其 2023 年 6 月至 7 月工资。申请人提交微信聊天记录、钉钉收件箱、钉钉工作群等拟证明上述主张：1. “老板娘”的微信用户聊天记录显示，该微信用户于 7 月 10 日向申请人转账 3283 元，申请人回复“以收”。之后向申请人发送两张图片，图片内容分别为：“张卡 6 月 1、2、23、24、25 休假 6 月 22 日早退(14:37) $11000 \div 30 \times (30 - 5.5) = 8967$ $8967 + 300 = 9267$ ” “ $366 \times (30 - 2.5) = 10065 + 300 = 10365$ 伙食 $4 \times$

24=96 10365+96=10461”，该聊天记录还显示申请人自7月27日至9月28日存在多次向该微信用户追讨工资的内容。申请人主张“老板娘”即被申请人的股东及财务人员刘某，3283元系其2023年5月23日至2023年5月31日工资，9267元和10461元分别系其2023年6月和2023年7月结算工资；2.与“明哥改大奔”的微信用户聊天记录亦显示申请人向该微信用户追讨劳动报酬的内容，申请人称该微信用户即被申请人的法定代表人申小明；2.钉钉收件箱有显示内容为“请查收你的6月考勤统计（广州锦文汽车科技.....）”及“请查收你的7月考勤统计（广州锦文汽车科技.....）”的邮件，邮件内容中显示申请人2023年6月部分每日上下班考勤记录；3.钉钉工作群显示群名“广州锦文汽车科技有限公司”，其中“申小...”标注为群主，申请人主张该工作群为申小明组建。另查明，国家企业信用信息公示系统显示，被申请人经营范围包括汽车零配件设计服务，且申小明及刘某系被申请人股东。本委认为，首先，鉴于被申请人未举证证明申请人所提供证据之真实性存疑，故不能否认申请人所提供证据的合法证明效力，本委对申请人的证据予以采纳，故而采信相关证据的对方当事人即为申请人主张的主体。其次，劳动关系具有管理与被管理的人身隶属性，以及支付和领取劳动报酬的财产性特征。根据申请人提供的证据并结合本案查明事实可知，被申请人系依法登记成立的公司，具有合法的用工主体资格，申请人亦系符合主体资格的劳动者，

并且申请人主张的工作内容与被申请人经营范围存在一定关联性，虽然申请人当庭表示其工作地点并非在被申请人注册地址，但从其日常打卡记录及钉钉工作群显示内容与被申请人存在关联，即存在人身隶属性。而从公司日常经营角度，基于成本等其他原因，公司将实际经营地址设置在其他区域而非其注册地址的情况并不鲜见。再次，关于被申请人的股东刘某存在向申请人转账支付劳动报酬以及在申请人离职时为其核算工资数额的行为，被申请人既未就该情况进行解释说明，也未提交相应证据证明刘某与申请人之间存在其他债务关系，因此无法排除其微信转账给申请人的款项为工资及核算申请人2023年6月和7月工资之主张，现申请人举证的微信转账记录及刘某发给其核对的工资数额与其主张的在职期间的工资数额相当，故本委认为该转账记录及核算金额应属于被申请人的工资范畴，客观上双方存在劳动关系中的财产性特征。综上，根据以上事实可知，申请人与被申请人之间存在用工合意且具备劳动关系的根本性特征，双方之间应存在劳动关系。关于工资问题，申请人作为劳动者已就工资支付情况履行了初步举证责任，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，然本案中的被申请人对该情况不主张、不举证、不抗辩，亦未提交证据证明其单位已足额支付申请人2023年6月至7月工资，故无法对申请人主张的未足额支付工资之事实予以反驳。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁

法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，因此本委对申请人关于未结清工资的主张予以采纳。再根据《广东省工资支付条例》第十三条之规定，被申请人应支付申请人2023年6月1日至2023年7月20日工资19728元（10461元+9267元），现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。

二、关于未签订劳动合同补偿问题。本委认为，劳动法律法规并无关于用人单位未与劳动者签订劳动合同，劳动者可要求补偿的相关规定，故申请人关于未签订劳动合同补偿的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿金问题。经查，申请人主张其离职时间为2023年7月20日，离职原因系因被申请人不同意申请人配偶来被申请人处上班，申请人故向刘某提出离职，之后并未回来上班。本委认为，依据申请人当庭陈述内容，申请人离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条关于用人单位支付劳动者解除劳动合同的经济补偿之规定情形；其次，劳动者的劳动合同解除权在性质上属于形成权，其行使受一定限制，劳动者行使解除权与用人单位解除劳动合同时，应履行在离职时明确通知用人单位的义务。从本案来看，虽被申请人确系存在未及时足额支付劳动报酬的违法行为，但申请人并未有充分证据证明其已告知被申请人系因未及时足额支付劳动报酬或其他违法行为而与被申请人解除劳动关系，故

申请人要求被申请人支付其解除劳动合同的经济补偿，缺乏事实及法律依据。综上，申请人主张被申请人支付解除劳动关系经济补偿金不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，是故，本委对该项仲裁请求不予支持。

四、关于法律服务费问题。申请人主张该费用系因其聘请法律服务机构为其代写仲裁申请材料而支出的费用。本委认为，申请人主张因维权产生的法律服务费，系其因维护自身权益而支出的成本，并非发生于双方劳动关系存续期间的争议，即该项争议不属于因履行劳动关系而产生的劳动争议，因此，本委认为申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定之情形，故对此不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，参《广东省工资支付条例》第十三条、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，被申请人应支付申请人2023年6月1日至2023年7月20日工资18500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 王嘉南

二〇二四年二月二十三日

书 记 员 李政辉