

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〕325号

申请人：赖湟颖，女，汉族，1998年9月18日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：陈礼健，男，广东穗泰律师事务所律师。

被申请人：广州星荟文化传媒投资有限公司，住所：广州市海珠区南边路38号之二十七。

法定代表人：李宁，该单位总经理。

委托代理人：郝科名，男，广东红棉律师事务所律师。

申请人赖湟颖与被申请人广州星荟文化传媒投资有限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。申请人的委托代理人陈礼健和被申请人的法定代表人李宁及其单位委托代理人郝科名到庭参加庭审。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11月13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8月1日至2022年11月22日工资18639.67元；二、被申请人支付申请人违法解

除劳动合同赔偿金 10000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 20 日至 2022 年 11 月 22 日未签订劳动合同的二倍工资差额 50000 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 6 月 20 日入职我单位，月薪为 8000 元，我单位已按约定标准足额支付其工资待遇，不存在拖欠或未足额发放工资的情形。二、我单位于 2022 年 11 月 22 日通过微信向申请人发出了关于公司无法继续经营而解散的通知，申请人对此是知悉的，故我单位并不存在违法解除劳动合同的情形。三、我单位在申请人入职后已经要求其签署了员工入职登记表，同时将劳动合同交予申请人签署，但申请人一直未完成签署并将劳动合同交回至我单位，期间还称不愿意与我单位签订 3 年期限的劳动合同，且在我单位催促申请人交回入职资料后，申请人仍然拖延。因此，未签订劳动合同的原因在于申请人，故我单位无需向申请人支付二倍工资。同时，二倍工资为惩罚性质，并非劳动报酬，应适用一般仲裁时效的规定，申请人在 2023 年 11 月 13 日提交劳动仲裁申请，因此无需支付 2023 年 11 月 13 日前的二倍工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2022 年 6 月 20 日入职被申请人，离职前的工作岗位为新媒体运营，自 2022 年 8 月起实行大小周工作制度，双方没有签订劳动合同，工资明细表显示

申请人2022年6月至2022年11月薪资总额均为8000元,综合考勤情况后的应发工资依次为:4632.56元、7982.82元、8000元、7313.33元、7673.61元、1725元,2022年10月31日起受疫情影响停工,申请人于2022年11月22日离职。申请人主张其与被申请人口头约定月工资标准为10000元,故被申请人应按10000元/月的标准补发其2022年8月1日至2022年11月22日的工资差额。被申请人对此不予认可,主张其单位与申请人约定的月工资标准为8000元,且其单位已告知员工受疫情影响停工期间工资按照广州市最低工资标准核发工资,故其单位无需支付申请人上述期间的工资差额。庭审中,申请人主张被申请人自2022年11月初才开始停工,但停工期间其仍有办公。另查,被申请人提供且经申请人确认的微信聊天记录显示,被申请人于2022年10月30日晚上23时12分在“小分队(5)”微信群内通知群内成员“...现在情况有所变动,暂时这几天先暂停工作先休息,等能回园区另行通知”,申请人随后询问是否还需打卡,被申请人表示不用。本委认为,从申请人在职期间的工资支付情况来看,显然与被申请人主张的月工资标准较为吻合,现申请人主张其月工资标准高于已经实际领取的工资数额,申请人应就其主张的工资标准举证,但申请人并未履行该举证责任,申请人应承担举证不能的不利后果,故本委对申请人主张的月工资标准不予采信,并认定申请人的月工资标准为8000元。被申请人于2022年6月至2022年10月期间已按照8000元/月的标准核发申请人

的工资，无需再另行支付申请人上述期间的工资差额。对于 2022 年 11 月的工资差额，综合本委上述查明之事实和证据可以看出，被申请人自 2022 年 10 月 31 日停工，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按照申请人的原工资标准计发停工首月的工资。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 22 日工资差额 4141.67 元〔8000 元 ÷ 30 天 × 22 天 - 1725 元〕。

二、关于二倍工资差额问题。综合本委上述查明之证据和事实来看，申、被双方没有签订劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 7 月 20 日至 2022 年 11 月 22 日未订立书面劳动合同的二倍工资差额。申请人要求被申请人支付 2022 年 6 月 20 日至 2022 年 7 月 19 日未订立书面劳动合同的二倍工资差额，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，鉴于申请人未能举证证明其要求被申请人支付 2022 年 7 月 20 日至 2022 年 11 月 13 日未订立书面劳动合同的二倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付该期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。鉴于二倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，用人单位受疫情影响停工停产属不可抗力，存在劳资双方无法在该

期间行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系的角度考量，按照公平合理的法律原则，对于受疫情影响未能正常复工期间应不作加倍支付的惩罚性处理，故申请人要求被申请人支付2022年11月14日至2022年11月22日因疫情停工期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额，本委亦不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2022年11月22日10时51分告知申请人“……广州办公地会退租了，小红书团队也会解散了，直播团队也是如此……你们的工资会在这个月给你们结清，后面有机会的话，我们再深度合作”，申请人于同日12时31分回复“嗯嗯好的明白”。本委认为，综合上述查明之事实和证据，本委认定双方劳动关系系因用人单位主动提出解除动议后，经与劳动者协商一致而实现，该情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿3871.22元〔（7982.82元+8000元+7313.33元+7673.61元）÷4个月×0.5个月〕。申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，与事实不符，但因经济补偿和赔偿金同属解除的补偿范畴，本委一并处理，故被申请人应支付上述经济补偿。

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》第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，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1日至11月22日工资差额4141.67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3871.22元；

三、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 李 文 舒

二〇二四年一月二日

书 记 员 林 伟 仙