

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〕3072号

申请人：谢鹏汉，男，汉族，1991年8月14日出生，住址：广东省化州市。

委托代理人：李俊佳，男，广东骏道律师事务所律师。

第一被申请人：广州市爱钻珠宝有限公司，住所：广州市海珠区荔福路新围巷28号6楼。

法定代表人：陆国科。

委托代理人：刘晓梅，女，该单位员工。

第二被申请人：广州市晋康珠宝有限公司，住所：广州市海珠区荔福路新围26号7楼。

法定代表人：司徒永康，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：屈曼，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

申请人谢鹏汉与第一被申请人广州市爱钻珠宝有限公司、第二被申请人广州市晋康珠宝有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谢鹏汉及其委托代理人李俊佳和第一被申请人的委托代理人刘

晓梅、第二被申请人的委托代理人屈曼到庭参加诉讼。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 4 月 25 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人 2023 年 7 月 10 日至 2024 年 4 月 9 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 101274.46 元；二、两被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 10765.2 元；三、两被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 4 月 9 日工资共计 14213.73 元。

第一被申请人辩称：我单位一般情况下均有与员工签订劳动合同，申请人入职时我单位有与申请人签订劳动合同和保密协议。申请人系与第二被申请人存在劳动关系，申请人的第二项、第三项仲裁请求与我单位无关。

第二被申请人辩称：一、我单位与申请人在入职当天签署保密协议，且保密协议明确约定保密协议作为甲乙双方签订劳动合同的附件，与劳动合同具有同等效力，所以事实上双方已签订劳动合同，无需向申请人支付双倍工资差额；二、申请人自 2024 年 2 月开始长时间请假，2 月打卡仅 2 天，第一、第二被申请人是关联公司，第一被申请人法定代表人即老板在 2024 年 3 月 19 日离世，事发紧急，两公司存在业务往来，临时决定 2024 年 3 月 21 日至 3 月底放假，2024 年 4 月上班后，申请人

无故不来上班，不管是申请人主管还是公司行政通过电话、微信催促申请人上班，申请人在多次催促后仅 2024 年 4 月 7 日到岗一天，2024 年 4 月 8 日无故不来上班，从申请人提交的证据可以看出，申请人的部分证据是在 2024 年 4 月 7 日上午特意拍摄的，因 4 月 8 日之后无论我单位怎么催促申请人，申请人单方面不来上班，所以无需向申请人支付经济补偿金；三、申请人 2024 年 2 月打卡仅 2 天，除春节放假外，申请人 2 月 20 日至 2 月 27 日之间属于请假，从申请人提交的微信聊天记录可以证明，2024 年 3 月因为前述第一被申请人发生的变故，我单位在 3 月 21 日至 3 月 31 日放假，放假期间已经按照规定向申请人支付相应的补偿，此外，根据申请人提交的证据显示申请人 3 月 1 日至 3 月 19 日累计迟到 69 次，2024 年 4 月申请人仅 4 月 7 日到岗，申请人自行离职后，2024 年 3 月工资我单位已经在 2024 年 4 月 19 日向申请人足额发放，因此我单位不存在克扣申请人任何工资情况。综上，请求仲裁庭依法驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系归属问题。申请人主张其于 2023 年 6 月 10 日入职第一被申请人，任职 CAD 画图建模员，未签订劳动合同，但有签订保密协议，每周工作 6 天，指纹打卡考勤，月工资标准为固定保底 11000 元+提成，每月 11 日第二被申请人通过银

行转账发放上月工资，于2024年4月9日离职。第一被申请人主张申请人与第二被申请人存在劳动关系，与其单位不存在劳动关系。第二被申请人主张与申请人存在劳动关系，其单位与第一被申请人属于关联公司，确认申请人主张的入职时间、岗位、工作时间、考勤方式，2023年9月前实行计时工资，虽申请人申请2023年10月开始实行计件工资制，但2023年9月开始其单位已实际按照计件核算申请人薪资，申请人于2023年4月7日离职。申请人向本委提供如下证据拟证明其上述主张：1. 微信聊天记录，显示“爱钻人事”2024年4月8日要求申请人过来上班，并表示不来上班按旷工处理，申请人表示已邮寄被迫解除劳动合同通知书，对方表示未强迫申请人离职，旷工三天视为自动离职；2023年6月5日至6月7日“DennyZhu 朱”与申请人沟通面试时间、工资发放时间及上班报到时间等事宜，2023年8月13日对方向申请人发送微信截图内容显示“爱钻人事刘某某”通知对方及其他主管，受“苏拉”影响，如果第二天大风大雨无法上班，务必请假，要求各主管通知下去，2024年4月3日申请人告知对方3月份后半月放假，放假按照一天88元结算工资其不接受，2024年4月8日对方询问申请人是否返回上班，如不做就回去写辞职书，申请人未回复，之后于4月9日向对方发送被迫解除劳动合同通知书，另有双方关于请假、工作内容的沟通；“爱钻电绘部（5）”工作群中，2024年1月3日申请人发“3D绘图部保底工资的补充说明”，落款是第一被申请人名称，

2024年1月29日申请人发春节放假通知照片在该群中，内容中最上面和落款有第一被申请人名称，放假时间为2月5日至2月18日，2月3日至4日上班，值班人员和相关领导联系电话中有司徒永康及其电话号码；2024年3月20日申请人在工作群发通知照片，内容为工厂因生产订单较少，3月21日至3月31日停工，暂定4月1日上班，落款为第一被申请人。2. 广州农商银行账户交易流水对账单，显示2023年8月15日至2024年3月21日第二被申请人向申请人每月转账工资情况。3. 广东省社会保险个人参保证明，显示第二被申请人2023年7月至2024年3月为申请人参加社会保险。申请人表示“爱钻人事”即刘某某，“DennyZhu 朱”即其主管朱某某。第一被申请人对上述证据2和证据3确认，对申请人与“爱钻人事”的微信聊天记录确认，对其余微信聊天记录及证据不予确认。第二被申请人对申请人上述证据均确认，但表示朱某某系其单位员工。第二被申请人向本委提供保密协议，显示甲乙双方分别为第二被申请人与申请人，该协议内容有“本协议作为甲方与乙方于2023年6月9日签订之劳动合同的附件，与劳动合同具有同等的效力”；广州晋康珠宝有限公司计时转计件申请表，显示申请人申请计时转计件，从2023年10月1日起，保底计件11000元/月，员工签字有“谢鹏汉”字样手写签名，部门主管签字一栏有“朱某某”字样手写签名。申请人对第二被申请人上述证据予以确认。本委认为，两被申请人属于关联公司，虽关于申请人的休假安排、工资

说明等通知系以第一被申请人的名义发出，但申请人与第二被申请人签订保密协议、向第二被申请人提交转计件申请、由第二被申请人支付工资并缴纳社会保险费，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委确认申请人与第二被申请人之间存在劳动关系。关于离职时间，解除权属于形成权，以一方当事人作出明示意思表示并到达对方为之生效，两被申请人于2024年4月8日均有要求申请人返回上班，申请人于2024年4月9日已向两被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》，该解除行为已生效，故本委采纳申请人主张的离职时间。据此，本委确认申请人与第二被申请人之间存在劳动关系，因此，申请人要求第一被申请人支付其本案提出的仲裁请求，无法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张两被申请人未按照11000元的保底工资向其支付2024年2月1日至2024年4月9日的工资，应补足差额，2024年2月5日至2月18日单位春节放假，2月19日至2月24日其请婚假，2024年2月其余时间和3月正常出勤，2024年4月仅4月7日上班1天。申请人向本委提供的“爱钻电绘部（5）”微信群聊天记录显示，2024年2月26日申请人告知朱某某，村中年宵节，还得迟天回去上班；打卡记录签认表显示申请人2024年3月迟到69，扣款207元。第二被申请人对上述证据予以确认。第二被申请人主张已足额支付申请人上述期间工资，申请人2024年2月1日至4日应有正常上班，

2月5日至2月18日春节放假，2月19日至27日请假，2月28日开始上班，2024年3月21日至3月31日单位放假，已按照每天88元结算工资，3月21日之前正常出勤，2024年4月仅4月7日出勤1天。第二被申请人向本委提供的2024年2月打卡记录显示，申请人2024年2月28日、29日出勤。经查，2024年2月10日至12日为法定春节假期，被申请人已支付申请人2024年2月工资1742元、3月工资7491元（2024年4月19日支付），均已扣减个人社保费547元和3月迟到69分钟扣207元。本委认为，首先，对第二被申请人提供的打卡记录申请人未提供相反证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故对该打卡记录本委予以采纳，结合申请人2024年2月26日继续请假的情况，本委对第二被申请人主张申请人年后2月28日开始上班予以采纳，故申请人2024年2月实际出勤6天。其次，2024年3月21日至3月31日第二被申请人因自身原因停工放假，根据《广东省工资支付条例》第三十九条规定，第二被申请人应按照正常工作时间支付申请人该期间工资。再次，根据第二被申请人提供的转计件申请表，申请人从2023年10月开始实行计件工资，且保底11000元，此与申请人主张的月工资标准相符，故本委采纳申请人主张的月工资标准。综上，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人在职期间工资，然第二被申请人并无有效履行该举证义务，应

承担举证不能的不利后果，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，第二被申请人应支付申请人2024年2月1日至2024年4月7日工资4163.48元 $[11000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (6 \text{ 天} + 3 \text{ 天} + 1 \text{ 天}) + 11000 \text{ 元} - 1742 \text{ 元} - 7491 \text{ 元} - 547 \text{ 元/月} \times 2 \text{ 个月} - 207 \text{ 元}]$ 。

三、关于双倍工资问题。申请人主张两被申请人未与其签订书面劳动合同。第二被申请人主张，双方有签订书面劳动合同，找不到了，但根据其单位与申请人签订的保密协议中“本协议作为甲方与乙方于2023年6月9日签订之劳动合同的附件，与劳动合同具有同等的效力”可见，其单位系有与申请人签订书面劳动合同。经查，申请人2023年6月至2024年1月应发工资依次为7978元、11518元、10759元、11168元、15497元、10890元、8576元、9931元，合计86317元。本委认为，虽保密协议中有约定该协议作为劳动合同的附件，但第二被申请人未提供相关劳动合同，无法证明双方已实际签署劳动合同，且在申请人未确认已签订书面劳动合同情况下，第二被申请人对此应承担举证不能之不利后果，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，第二被申请人应加倍支付申请人2023年7月10日至2024年4月9日未签订书面劳动合同的工资89469.54元 $(11518 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 22 \text{ 天} + 10759 \text{ 元} + 11168 \text{ 元} + 15497 \text{ 元} + 10890 \text{ 元} + 8560 \text{ 元} + 9931 \text{ 元} + 4163.48 \text{ 元} + 1742 \text{ 元} + 7491 \text{ 元} + 547 \text{ 元/月} \times 2 \text{ 个月})$ 。

四、关于经济补偿问题。如上所述，申请人于2024年4月

9日向两被申请人送达《被迫解除劳动关系通知书》，以第一被申请人未与其协商一致，单方调整其工资、强制加班不支付加班费、未与其签订书面劳动合同为由，解除双方之间劳动关系，并称单方调整其工资系指第一被申请人告知计件工值需达到底薪85%才能拿到当月底薪及2024年3月21日至月底休半月，休半月工资按照88元/天结算。本委认为，申请人向两被申请人提出被迫解除劳动关系时，尚未到申请人主张的2024年3月的工资支付时间，第二被申请人亦尚未支付申请人该月工资，故不能仅以一份通知即证明侵害申请人权益的行为已经发生，加之，申请人亦未有其他证据证明第二被申请人存在降低其底薪、未支付加班费的行为，应承担举证不能的不利后果，因此，申请人要求两被申请人支付经济补偿的请求，无事实依据和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2024年2月1日至2024年4月7日工资4163.48元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性加倍支付申请人2023年7月10日至2024年4月9日未签订书面劳动合同的工资89469.54元；

三、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。

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年七月三日

书 记 员 张秀玲