

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8932-8933 号

申请人（8932 号）：李林清，女，汉族，2002 年 3 月 25 日出生，住址：广西博白县。

申请人（8933 号）：王伟燕，女，壮族，1983 年 6 月 24 日出生，住址：广州市海珠区。

第一被申请人：广州力天建筑工程有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：刘志权。

第二被申请人：济源升龙置业有限公司，住所：济源市。

法定代表人：周海萍。

第三被申请人：广州升龙投资有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：任晓明。

第四被申请人：广州升龙锦盛置业有限公司，住所：广州市黄埔区。

法定代表人：桂正浩。

案由：劳动报酬、解除劳动合同。

申请人李林清、王伟燕诉被申请人广州力天建筑工程有限公司

司、济源升龙置业有限公司、广州升龙投资有限公司、广州升龙锦盛置业有限公司劳动争议一案,本委依法受理并进行开庭审理,申请人李林清和王伟燕参加了庭审,四位被申请人经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。

申请人李林清的仲裁请求为:一、四位被申请人共同支付违法解除劳动关系赔偿金15000元;二、四位被申请人共同支付2023年10月1日至2024年4月16日期间工资38500元;三、四位被申请人共同支付2023年10月1日至2024年4月16日期间午餐补贴和交通补贴3850元。

申请人王伟燕的仲裁请求为:一、四位被申请人共同支付违法解除劳动关系补偿金15000元;二、四位被申请人共同支付2023年10月1日至2024年4月15日期间工资94500元。

相关案情

两位申请人主张情况:

一、入职情况:李林清于2023年8月9日入职升龙集团广州力天建筑工程有限公司;王伟燕于2023年7月26日入职升龙集团广州力天建筑工程有限公司。

二、工作岗位:李林清为成本审计部门资料员,负责升龙各地区资料接收、登记台账、审核结算资料;王伟燕为成本审计部高级结算工程师,负责各分公司项目造价结算工作。

三、工作地点:均为广东省广州市天河区冼村路5号(珠江新城内)凯华国际中心46层升龙集团审计部。

四、签订劳动合同情况：均与第一申请人签订三年期限劳动合同；

五、工作时间：均为每周一至周五上班，另周六上午上班半天；劳动合同约定标准工时制。

六、考勤情况：均需要打卡考勤。

七、工资标准：李林清为固定工资5500元/月+饭补和交通补贴550元/月；王伟燕为固定工资15000元/月，试用期三个月工资为80%即12000/月。

八、已支付工资情况：李林清工资已支付至2023年9月30日；王伟燕工资已支付至2023年9月30日。

九、最后工作日：均为2024年4月16日。

十、劳动关系解除情况：均为2024年4月16日解除劳动合同；解除原因为欠薪等；已办理离职手续。

十一、离职前12个月平均工资：李林清为5500元/月、王伟燕为15000元/月。

本委查明情况：

一、申请劳动仲裁情况：两位申请人于2024年4月16日向本委提出仲裁申请，经征得其本人同意，立案前先行调解，经调解未达成协议，本委于2024年5月7日立案受理。

二、申请人李林清提供证据情况：1. 劳动合同（原件；其中载明，甲方为第一被申请人，乙方为申请人李林清，双方约定试用期为2023年8月9日至2023年11月8日，试用期间基本工资4400

元/月，转正后基本工资为5225元/月)、劳动合同补充协议(原件;其中载明，甲方为第一被申请人，乙方为申请人李林清，双方约定李林清税前月薪为基本工资5225元/月、月度浮动绩效为275元/月，在试用期间基本工资为4400元/月，试用期间无月度浮动绩效);2.发放工资银行流水清单(其中载明，第二被申请人于2023-9-27转账工资2957.20元、2024-2-28转账工资4000元、2024-3-01转账工资747.80元)及身份证复印件;3.工资单(8月工资条中载明，月基本工资4180元、月度浮动绩效220元、午餐补贴333元、高温补贴222元、通讯补贴74元，8月实发工资2957.20元;9月工资条中载明，月基本工资4400元、高温补贴300元、通讯补贴100元、补发工资162.8元、其他100元，9月实发工资4747.80元);4.仲裁资料;5.被迫解除劳动合同通知书(其上载明，被通知人为第一被申请人，通知人为李林清，因第一被申请人存在未及时足额支付劳动报酬、未依法及时缴纳社保、未依法及时缴纳住房公积金故申请人李林清要求解除双方劳动合同，落款日期为2024年4月15日);6.离职证明(原件;其上载明，李林清2023年8月9日至2024年4月16日在第一被申请人处任职，双方现已解除劳动关系，落款处日期为2024年4月16日，落款处加盖有第一被申请人单位公章);7.上班打卡;8.参保证明。

三、申请人王伟燕提供证据情况：1.劳动合同(原件;其中载明，甲方为第一被申请人，乙方为申请人王伟燕，双方约定试用期为2023年7月26日至2023年10月25日，试用期间基本

工资 12000 元/月，转正后基本工资为 14250 元/月)、劳动合同补充协议（原件；其中载明，甲方为第一被申请人，乙方为申请人王伟燕，双方约定王伟燕税前月薪为基本工资 14250 元/月、月度浮动绩效为 750 元/月，在试用期间基本工资为 12000 元/月，试用期间无月度浮动绩效）；2. 发放工资银行流水清单（其中载明，第二被申请人于 2023-9-27 转账工资 10526 元和 2345.75 元、2024-2-28 转账工资 4500 元、2024-3-01 转账工资 2700 元、2024-3-15 转账工资 4640.89 元）及身份证复印件；3. 仲裁资料；4. 被迫解除劳动合同通知书（其上载明，被通知人为第一被申请人，通知人为王伟燕，因第一被申请人存在未及时足额支付劳动报酬、未依法及时缴纳社保、未依法及时缴纳住房公积金故申请人王伟燕要求解除双方劳动合同，落款日期为 2024 年 4 月 15 日）；5. 离职证明（原件；其上载明，王伟燕 2023 年 7 月 26 日至 2024 年 4 月 16 日在第一被申请人处任职，双方现已解除劳动关系，落款处日期为 2024 年 4 月 16 日，落款处加盖有第一被申请人单位公章）；6. 参保证明；7. 个税记录；8. 工作痕迹。

四、四位被申请人答辩和提供证据情况：四位被申请人均未答辩，亦均无提供证据。

本委认定情况：

一、四位被申请人无正当理由未到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席裁决。

二、关于劳动关系的问题。根据《中华人民共和国劳动争议

调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条规定，一方当事人控制证据无正当理由拒不提交，对待证事实负有举证责任的当事人主张该证据的内容不利于控制人的，可以认定该主张成立。本案中，四位被申请人经依法通知后无正当理由拒不到庭，未提供证据证实本案情形和反驳两位申请人提交的证据，也未对与两位申请人劳动用工等情形进行说明；对此，本委视为四位被申请人放弃相关举证和质证的权利，应承担举证不能的不利后果。本案中，两位申请人所提交证据结合其陈述，能够形成比较完整的证据链，可以证明两位申请人入职第一被申请人处并提供劳动的情况，两位申请人与第一被申请人解除劳动关系，据此，本委对两位申请人主张的入职日期、工作岗位、工资发放情况、离职日期等情形予以采信。

三、关于责任承担的问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。两位申请人以第二被申请人曾向其发放工资，其为升龙集团服务而主张第二被申请人、第三被申请人、第四被申请人应承担共同支付责任，但是，两位申请人证据不足以证明本案四位被申请人存在混同用工情形，故两位申请人应承担举证不能的不利后果，对两位申请人主张本委不予采信。两位

申请人要求第二被申请人、第三被申请人、第四被申请人承担共同支付责任的仲裁请求，事实及法律依据不足，本委依法不予支持。

四、关于申请人李林清要求2023年10月1日至2024年4月16日工资的问题。庭审中，申请人李林清主张，该期间其均有出勤提供劳动，第一被申请人应支付其该期间工资，其按照5500元/月标准予以折算。但是，从申请人李林清所提交劳动合同可见，其试用期至2023年11月8日，按双方劳动合同及补充协议约定，试用期间基本工资为4400元/月，故对申请人李林清主张的2023年10月1日至2023年11月8日期间工资计算基数本委不予认可，依据本案证据情况，本委认定2023年10月1日至2023年11月8日期间工资计算基数为4400元/月。对于2023年11月9日至2024年4月16日期间工资标准5500元/月与劳动合同补充协议载明情况相吻合，本委予以认可。经核算，本委认定，第一被申请人应支付申请人李林清2023年10月1日至2024年4月16日期间工资34694.26元(计算公式： $4400\text{元/月} \times 1\text{个月} + 4400\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 6\text{天} + 5500\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 16\text{天} + 5500\text{元/月} \times 4\text{个月} + 5500\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 12\text{天}$)。

五、关于李林清要求午餐补贴、交通补贴的问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人李林清所提交劳动合同、劳动合同补充协议中并无约定需支付午餐补贴、交通补贴，另，李林清所提交工资条中仅有2023年8月出现“午餐补

贴”项目，在2023年9月工资条中已无该工资项目，工资条中从未出现“交通补贴”项目，且无证据体现申请人李林清在职期间曾对未发放两项补贴提出异议。因申请人李林清所提交证据不足以证明双方曾约定在2023年10月1日至2024年4月16日期间第一被申请人应支付午餐补贴、交通补贴，故申请人李林清应承担举证不能的不利后果，对其主张本委不予采信。申请人李林清要求午餐补贴、交通补贴的仲裁请求，缺乏事实依据，本委依法不予支持。

六、关于王伟燕要求2023年10月1日至2024年4月16日工资的问题。庭审中，申请人王伟燕主张，该期间其均有出勤提供劳动，第一被申请人应支付其该期间工资，其按照试用期内12000元/月标准、转正后15000元/月标准予以折算。因申请人王伟燕主张工资计算标准与其所提交劳动合同、劳动合同补充协议约定相符，本委予以认可。申请人王伟燕试用期为2023年7月26日至2023年10月25日，故经本委核算，本委认定，第一被申请人应支付申请人王伟燕2023年10月1日至2024年4月16日期间工资95965.51元（计算公式： $12000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 18\text{天} + 15000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 4\text{天} + 15000\text{元/月} \times 5\text{个月} + 15000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 12\text{天}$ ），但申请人王伟燕仲裁请求中仅要求支付94500元，低于上述核算金额，对此视为其对个人权益的自治处分，本委予以照准。

七、关于违法解除劳动关系赔偿金的问题。庭审中，两位申请人主张，系两位申请人因拖欠工资等问题而向第一被申请人提出解除。可见，双方劳动关系的解除系因两位申请人提出而解除，

并非第一被申请人主动行使解除权以解除双方劳动关系，故两位申请人要求第一被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，缺乏事实依据，亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，故本委依法不予支持。另，两位申请人仅提交一张被迫解除劳动合同通知书，未提交证据证明其向第一被申请人发出解除劳动关系时的情况，无法证明其均系将本案证据中的被迫解除劳动合同通知书发给第一被申请人以解除双方劳动关系，两位申请人应承担举证不能的不利后果，故两位申请人亦不符合支付解除劳动关系经济补偿金的条件。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第五十条之规定，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条的规定，裁决如下：

一、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李林清 2023 年 10 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间的工资 34694.26 元；

二、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王伟燕 2023 年 10 月 1 日至 2024 年 4 月 16 日期间的工资 94500 元；

三、驳回两位申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到

本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

首席仲裁员：提璐

仲裁员：金善

仲裁员：高穗贤

二〇二四年六月十三日

书记员：徐敏