

# 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〕4282 号

申请人：钟嘉仪，女，汉族，1999 年 6 月 8 日出生，住址：广东省惠州市。

第一被申请人：莆田市庄群服装贸易有限公司，住所：福建省莆田市。

法定代表人：朱忠发。

委托代理人：朱坤洪，男，该公司员工。

委托代理人：张丹丹，女，该公司员工。

第二被申请人：广州硬气科技有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：卢剑斌。

案由：劳动报酬、社会保险、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人钟嘉仪诉第一被申请人莆田市庄群服装贸易有限公司、第二被申请人广州硬气科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人钟嘉仪、第一被申请人委托代理人张丹丹参加了庭审，第二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。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日的工资 11000 元；二、被申请人支付 2023 年 4 月 28 日至 2024 年 1 月 22 日加班工资 5500 元；三、被申请人支付 2023 年 4 月 28 日至 2023 年 7 月 16 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 18000 元；四、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 10000 元；五、被申请人支付 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日无故放假工资补偿 7700 元；六、被申请人支付 2023 年 4 月至 2024 年 1 月公司未按约定缴纳社保赔偿金 7900 元；七、以上请求由两个公司共同承担责任。

#### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、工作岗位：带货主播。

二、劳动合同签订情况：申请人与第一被申请人签订有书面劳动合同，期限为2023年5月1日至2024年5月1日。

三、工资情况：公司支付工资提供有工资清单。

四、社会保险缴纳情况：两被申请人未为申请人缴纳社会保险。

五、申请劳动仲裁日期：2024年1月31日。

六、劳动关系情况：申请人单方解除了劳动关系。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于共同承担责任问题。本案中，申请人主张其与两被申请人存在劳动关系，两被申请人应对其仲裁请求承担共同支付

责任。首先，劳动关系的建立系双方合意的结果。申请人与第一被申请人签订了书面《劳动合同》建立了劳动关系。其次，申请人未提供相关证据证实其工作内容仅属于第二被申请人而不属于第一被申请人或其工作非基于第一被申请人安排。综上，申请人上述主张缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

二、关于 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日期间工资问题。本案中，申请人主张其最后工作至 2024 年 1 月 22 日。因最后工作日涉及工资支付事项，根据《广东省工资支付条例》第四十八条关于因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任的规定，第一被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人主张其最后工作至 2024 年 1 月 22 日。申请人主张第一被申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日期间发放工资 8000 元，尚拖欠工资 3000 元。因第一被申请人未提供工资清单等证据以申请人 2024 年 1 月工资实际情形，故本委采信申请人上述主张并认定第一被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日期间工资差额部分为 3000 元。

三、关于 2023 年 4 月 28 日至 2024 年 1 月 22 日加班工资问题。《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。本案中，第一被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人每月领取工资并查看工资清单后也未提供相关证据证实其曾对工资

清单提出异议，说明申请人已了解第一被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班费。同时，即使按照申请人所主张工作时间、工资数额等情形，对其每月工资进行折算，其每月正常工作时间的工资标准远高于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。由上所述，申请人请求支付加班费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于 2023 年 4 月 28 日至 2023 年 7 月 16 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额问题。《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》第六条之规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资；用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。本案中，申请人与第一被申请人签订有期限为 2023 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 1 日的书面《劳动合同》。根据上述规定，申请人上述请求缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

五、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定，用人单位支付违法解除劳动关系赔偿金的前提是劳动关系由用人单位单方违法解除。本案中，申请人与第一被申请人劳动关系由申请人单方解除，该

情形不符合上述法律规定，故申请人请求支付违法解除劳动关系赔偿金缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。申请人主张其解除劳动关系原因系公司长期不缴纳社会保险，并提供证据《被迫解除劳动合同通知书》（其中载明解除原因包括未依法为劳动者缴纳社会保险费）予以证实，本委予以认可。申请据此单方解除劳动合同，该情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条关于劳动者被迫解除劳动关系，用人单位应支付经济补偿金的规定，故本委认定第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金。申请人主张其解除劳动关系前实际工作月数平均应发工资为 10000 元。第一被虽不确认，但其未提供相反证据反驳，该主张缺乏事实依据，本委不予认可并采信申请人上述主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人工作年限进行计算，第一被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿金为 10000 元（计算公式：10000 元/月×1 个月）。

六、关于 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日放假工资补偿问题。《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）》（法释〔2020〕26 号）第四十三条规定，用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。本案中，

申请人虽主张公司 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日无故放假应补偿工资；但其未提供相关证据证实其曾对其主张的放假期间工资发放标准提出异议，说明申请人系认可上述两月工资核算标准和金额的，根据上述规定，申请人现再行提出上述请求，本委依法不予支持。

七、关于 2023 年 4 月至 2024 年 1 月期间未缴纳社保赔偿金问题。本案中，申请人虽主张因公司未缴纳社会保险应支付赔偿金。但该主张缺乏法律依据，本委依法不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第四十八条、第八十七条、第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十三条之规定，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 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日期间工资差额部分 3000 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解除劳动合同经济补偿金 10000 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：罗 崇

二〇二四年三月十九日

书 记 员：江 婉 雯