

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〕3815 号

申请人：钟欢源，男，汉族，1971 年 5 月 4 日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：于波，女，广东正平天成律师事务所律师。

第一被申请人：湖南省湘天建设工程有限公司，住所：长沙市天心区。

法定代表人：陈小波。

委托代理人：宋之江，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：张文，男，广东金桥百信律师事务所实习人员。

第二被申请人：中建三局集团有限公司，住所：武汉市。

法定代表人：陈卫国。

委托代理人：付露影，女，该单位员工。

案由：解除劳动关系、劳动报酬、工作时间及休假、解除劳动合同、社会保险、其他。

申请人钟欢源诉第一被申请人湖南省湘天建设工程有限公司、第二被申请人中建三局集团有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人钟欢源及其委托代理人于波、第一被申请人委托代理人宋之江和张文参加了庭审。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、两被申请人支付2023年3月1日至2023年6月3日期间的工资差额29750元；二、申请人与第一被申请人2022年12月12日至2023年6月3日期间存在劳动关系；三、第一被申请人支付解除劳动关系经济补偿金5247.41元；四、第一被申请人支付2023年1月1日至2023年6月3日未订立书面劳动合同二倍工资差额71650元。

相关案情

申请人与第一被申请人无争议事项：

一、入职时间：2022年12月12日入职第一被申请人。

二、工作岗位：中央空调安装、调试。

三、工作地点：南部战区总医院新门诊大楼。

四、签订劳动合同情况：申请人有在劳动合同上签名。

五、工作安排及管理：第一被申请人现场管理人员安排申请人具体工作，具体出勤由申请人所在班组管理。

六、考勤方式：2023年4月27日前在工地门口刷卡考勤。

七、2022年12月至2023年3月期间出勤工作天数：2022年12月工作20天，2023年1月工作28天，2023年2月工作28天，2023年3月工作31天。

八、已支付工资情况：第二被申请人通过银行转账方式向申请人支付工资；2023年3月8日支付7000元，2023年4月19日分两

笔支付14800元、14800元，2023年8月8日支付12300元。

九、劳动关系解除情况：申请人与第一被申请人已解除劳动关系；无办理离职手续及工作交接。

十、缴纳社会保险情况：第一被申请人未为申请人缴纳社会保险。

本委查明情况：

一、申请人于2024年1月17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1月29日立案受理。

二、申请人证据情况：申请人提供了工资流水、工人基本工资表、工人绩效工资表、基本情况表、建筑工人劳动合同、中建三局集团有限公司施工人员安全教育手册、工作照片、“南部战区医院机电施工记录群”群聊截图等作为证据。

其中，工人基本工资表上载明，表格日期为2023年3月，表格序号第19处申请人信息载明“有效工天31”、“工资单价150元/天”、“应发工资4650元”，“本人签字按手印”栏有申请人签名字样及指模，表格上加盖有第一被申请人单位名称字样印章。

其中，工人绩效工资表上载明，表格日期为2023年3月，表格序号第19处申请人信息载明“完成工作量61.0”、“绩效工资单价200元”、“应发工资12200元”，“本人签字按手印”栏有申请人签名字样及指模，表格上加盖有第一被申请人单位名称字样印章。

三、第一被申请人证据情况：第一被申请人提供了《钟欢源

考勤记录》、《广州市劳动人事争议仲裁委员会案件要素调查表》。

四、第二被申请人答辩情况：其将案涉水暖电工程分包给第一被申请人，第一被申请人具有相应工程承包资质，分包符合法律规定；其与申请人不存在劳动关系，申请人为第一被申请人提供劳动，接受第一被申请人实际管理，第一被申请人支付劳动报酬，其依据《保障农民工工资支付条例》接受第一被申请人委托支付建筑工人工资款，申请人要求其支付工资没有依据。

第二被申请人提交证据情况：中建三局集团有限公司营业执照、建筑业企业资质证书(全国建筑市场监管公共服务平台截图)、湖南省湘天建设工程有限公司营业执照、建筑业企业资质证书、安全生产许可证、《南部某医院门诊综合楼EPC工程总承包项目水暖电工程专业分包合同》、建筑工人工资代发委托书及工资表。

本委认定情况：

一、关于劳动关系建立的问题。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第一条和第二条的规定，用人单位与劳动者之间建立劳动关系的标准是劳动者按照用人单位的要求履行劳动义务，其付出的劳动是单位业务的组成部分，并由单位支付相应的劳动报酬，同时劳动者必须接受用人单位的管理、约束，双方之间存在长期、较稳定的身份隶属关系。庭审中，申请人与第一被申请人均主张，申请人于2022年12月12日入职第一被申请人处，为第一被申请人提供劳动并获取劳动报酬，接受第一被申请人工作安排，并提交有工资支付凭证等证据予以

证明，本委对此予以确认，认定申请人与第一被申请人自2022年12月12日起建立劳动关系。

二、关于劳动关系解除的问题。庭审中，第一被申请人主张，申请人最后工作至2023年4月26日，并于2023年4月26日起自行离职；申请人最后工作时间是从第二被申请人处调取的考勤记录，第二被申请人管理工地处的门禁系统；其不清楚是否存在2023年4月27日起工地门禁卡被取消的情况，也不清楚是否自2023年4月27日起通过考勤人员拍照上传至第二被申请人工作群中考勤的情况；其不清楚向申请人所支付的4笔工资对应的工资支付期间，不清楚2023年8月8日支付的12300元为何期间的工资，其无法提供申请人在职期间的工资台账或工资发放具体情况；2023年4月27日起申请人未再到岗，其也没有找寻过申请人返岗。

申请人主张，其最后工作至2023年6月3日，2023年6月4日与第一被申请人解除劳动关系；其以第一被申请人拖欠工资为由口头向劳动监察部门的执法人员提出要求解除劳动关系，但具体提出解除的日期不记得，也无法提供相关证据以证明该情况；其所提交的工资表均是从劳动监察部门处获得；其2023年8月8日收到的12300元是经劳动监察处理后补发的2023年3月至2023年6月工资，其所提交的基本情况表就是劳动监察部门处理后所出具的核算表，上面有出勤日期和核算补差金额，但是这个金额按300元/天核算与约定不符，但该表可以证明其2023年3月1日后出勤87天，上面有第二被申请人项目部盖章；未办理离职手续；2023年6月3

日后，第一被申请人现场经理有通知其返回工作地点处理相关工作，但其因当时尚未支付工资而不同意返回岗位。

本委认为，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；《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。首先，第一被申请人虽主张申请人仅工作至2023年4月26日，但对2023年8月8日所支付的12300元为何期间工资无法做出说明，且主张无法提供工资台账等资料以说明申请人工资情况，并对2023年4月27日起申请人用工地点的考勤情况表示不清楚，故第一被申请人应承担举证不能的不利后果，对第一被申请人主张本委不予采信，结合本案证据及庭审情况，本委依法采信申请人主张，认定申请人最后工作至2023年6月3日，申请人2023年3月1日至2023年6月3日期间出勤87天。其次，申请人无证据证明其曾向第一被申请人提出过要求解除劳动关系以及告知的解除原因，故申请人应承担举证不能的不利后果，对申请人主张本委不予采信，申请人要求第一被申请人支付解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，缺乏事实依据，本委依法不予支持。但是，申请人自2023年6月4日起未再返岗提供劳动，第一被申请人亦无要求申请人返岗，可见双方劳动关系实际已无存续，故本委采信申请人主张，认定双方劳动关系已于2023年6月4日起解除。

三、关于确认劳动关系的问题。前述本委已认定，申请人与

第一被申请人自2022年12月12日起建立劳动关系，双方劳动关系于2023年6月4日解除。故申请人要求确认与第一被申请人2022年12月12日至2023年6月3日期间存在劳动关系的仲裁请求，事实依据充分，本委予以支持。

四、关于工资差额的问题。庭审中，第一被申请人主张，申请人工资为150元/天+绩效工资，但其对绩效工资部分如何核算不清楚，对已支付的绩效工资部分金额如何核算及发放亦不清楚。申请人主张，其与第一被申请人管理人员口头约定2022年12月12日至2022年12月31日期间按照350元/天计算，2023年1月1日起按照450元/天计算，具体月工资根据实际出勤核算；其所提交的基本情况表中载明2023年3月1日至2023年6月3日期间其出勤87天，2023年2月28日前其出勤76天，合计在职期间工作163天，对核算的工作天数其认可，但是，工资标准按照300元/天核算与实际约定不符，应按照450元/天计算，故主张2023年3月1日至2023年6月3日期间工资差额部分；其于2023年3月8日收到第一笔工资7000元为2022年12月12日至2022年12月31日期间20天的工资，其2023年4月19日收到14800元为2023年1月份28天的工资，其2023年4月19日收到14800元为2023年2月份28天的工资；其2023年8月8日收到12300元不清楚是何期间的工资，仅为基本情况表中单位单方面核算的剩余工资金额，其并不认可。

本委认为，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；《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。首先，前述本委已认定申请人2023年3月1日至2023年6月3日期间出勤87天，申请人与第一被申请人均确认2022年12月12日至2023年2月28日期间申请人出勤76天，故申请人在职期间共计提供劳动163天（计算公式：76天+87天）。其次，申请人虽主张，其2023年3月8日、2023年4月19日所收到3笔工资仅为2023年2月28日前的工资，但该期间申请人所收到的工资总金额除以该期间申请人工作天数76天，所计算出的日工资金额明显高于申请人主张的日工资金额，对该情况申请人无提供相关证据予以说明并作出合理解释，故对申请人主张的日工资标准及工资支付周期，本委不予采信。且申请人无证据证明其主张日工资为450元的情况，第一被申请人亦不予认可，故申请人应承担举证不能的不利后果，对申请人该主张本委亦不予采信。从申请人所提交的2023年3月工人基本工资表、工人绩效工资显示，其基本工资单价为150元/天、绩效工资单价为200元/天，结合本案庭审，及申请人与两位被申请人所提供证据情况，本委采信2023年3月工人基本工资表、工人绩效工资上载明的日工资金额，认定申请人工资为350元/天（计算公式：150元/天+200元/天）。故申请人2022年12月12日至2023年6月3日期间工资金额为57050元（计算公式：350元/天×163天）。申请人已领取工资48900元（计算公式：7000元+14800元

+14800 元+12300 元)，故第一被申请人应支付申请人工资差额部分 8150 元（计算公式：57050 元-48900 元）。另，因申请人与第二被申请人无劳动关系，申请人要求第二被申请人共同支付工资的仲裁请求，事实及法律依据不足，本委依法不予支持。

五、关于未签劳动合同二倍工资差额的问题。本案中，申请人确认第一被申请人曾给予其劳动合同文本签署，其亦已签名。且申请人与第一被申请人均已实际履行劳动合同内容。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条关于用人单位未与劳动者订立书面劳动合同应支付二倍工资的规定，属于惩罚性赔偿责任条款，旨在惩罚和阻止用人单位存在故意或者恶意不与劳动者订立书面劳动合同以损害劳动者合法权益的行为。第一被申请人在申请人入职时有向申请人提供劳动合同文本，可见第一被申请人有依法与劳动者签订劳动合同的意思表示，第一被申请人并不存在故意不与申请人订立书面劳动合同的恶意，故本案情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的立法本意。故本委对申请人要求第一被申请人支付未签劳动合同二倍工资差额的仲裁请求不予支持。

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》第八十二条、《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、《广东省工资支付条例》第四十八条、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条

和第二条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人于2022年12月12日至2023年6月3日期间存在劳动关系；

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2023年3月1日至2023年6月3日期间工资差额部分8150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。

仲 裁 员：提 璐

二〇二四年三月十八日

书 记 员：江 婉 雯