

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2025〕1143 号

申请人：王一竹，女，汉族，1996 年 8 月 11 日出生，住址：贵州省开阳县。

第一被申请人：四川省思谷人力资源有限公司天河第一分公司，经营场所：广州市天河区。

负责人：蒋小利。

第二被申请人：四川省思谷人力资源有限公司，住所：四川省成都市。

法定代表人：熊徐峰。

第三被申请人：四川查米教育科技有限公司，住所：四川省成都市。

法定代表人：熊徐峰。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同。

申请人王一竹诉第一被申请人四川省思谷人力资源有限公司天河第一分公司、第二被申请人四川省思谷人力资源有限公司、第三被申请人四川查米教育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，申请人王一竹到庭参加庭审。三位被申请人经本委依法通知，均无正当理由未到庭，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、确认申请人与被申请人的劳动关系2024年11月14日解除（当庭明确仲裁请求为确认申请人与第一被申请人、第三被申请人的劳动关系2024年11月14日解除）；二、三位被申请人支付解除劳动合同的经济补偿金15127.43元及2024年5月6日至2024年11月14日加班费14070.56元（当庭明确仲裁请求为三位被申请人支付解除劳动合同的经济补偿金15127.43元及2024年5月6日至2024年11月14日期间的延长工作时间加班费5765.55元、休息日加班费8305.01元）；三、三位被申请人支付2024年10月6日至2024年11月14日劳动报酬8863.93元（当庭明确仲裁请求为三位被申请人支付2024年10月6日至2024年11月14日的工资8863.93元）。

本案相关案情

申请人庭审中主张的事项：

一、入职情况：申请人于2024年4月22日入职第一被申请人，在第三被申请人处工作。

二、工作岗位：咨询。

三、劳动合同：申请人与第一被申请人有签订劳动合同。

四、工资标准及支付情况：申请人每月工资包括底薪4000元以及提成，第一被申请人于每月10日以银行转账形式支付申请人上月底薪，于每月20日以银行转账形式支付申请人上月提成。发放工资有工资条，需要签收工资。截止至本案庭审之日，第一被

申请人已支付申请人工资至2024年9月30日。

五、工作时间：申请人每天工作8小时，每周工作6天。

六、离职情况：申请人已于2024年11月14日离职，最后工作至2024年11月14日，系公司提出调岗（从广州调整至重庆、成都），如不同意调岗则自愿离职。申请人对公司的方案均不同意，双方对此协商不一致，故申请人于2024年11月13日向第一被申请人以书面形式提出解除劳动关系，解除原因为公司没有足额发放劳动报酬、没有提供劳动条件。

七、社会保险：第一被申请人有为申请人缴纳社会保险。

八、解除劳动关系前月平均工资：9496.49元/月。

本委查明情况：

一、申请仲裁日期：申请人于2024年11月19日申请劳动仲裁，经案前调解无果，本委于2024年12月11日立案受理。

二、申请人提供证据情况：1、Boss截图微信聊天记录截图、录取通知书、飞书企业认证、工牌；2、营业执照；3、劳动合同、保密协议；4、社保查询缴费记录；5、工资单、薪资详情总览、月出勤总览；6、5-11月加班出勤记录；7、飞书聊天记录截图、话费充值记录；8、微信聊天记录截图；9、微信群聊天记录截图；10、微信聊天、群截图；11、员工移动交接清单、解除合同声明；12、被迫解除劳动合同通知书、飞书截图；13、查米教育4月-11月详细打卡记录。2024年12月20日补充证据：补充证据1至补充证据7（实际均录音光盘）。当庭提供证据1中工牌的原件予以核

对，当庭提供上述证据1中Boss截图微信聊天记录截图、证据3、证据7中话费充值记录、证据8、证据9的原始载体予以核对。其他证据均为复印件或打印件。

三、被申请人应诉情况：三位被申请人均未答辩，亦未提供证据与质证意见。

本委认定情况：

一、关于劳动关系及相关事实认定问题。

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，三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申请人提交的证据，也未对入职情况、工资标准、离职情况、支付工资、缴纳社会保险等情形进行说明；对此，本委视为其放弃相关举证和质证的权利，应承担举证不能的不利后果。同时，根据本案的证据显示，申请人与第一被申请人签订劳动合同，可见申请人知悉自己实际是与第一被申请人建立劳动关系，并且申请人在职期间，一直由第一被申请人支付工资并缴纳社会保险，本委据此确认申请人与第一被申请

人之间存在劳动关系，并对申请人主张的入职情况、工资标准、离职情况、支付工资、缴纳社会保险等情形予以采信。但申请人未提供充分的证据证明其与第二、第三被申请人存在劳动关系，故其要求第二、第三被申请人共同支付第二、第三项仲裁请求、要求确认其与第三被申请人的劳动关系已于2024年11月14日解除的仲裁请求事实依据不足，本委不予支持。

二、关于确认解除劳动关系时间问题。

本委认为，申请人已提供其向第一被申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》以及送达情况作为证据，足以证明其主张的解除劳动关系情形，该通知书已载明双方劳动关系于2024年11月14日解除，故申请人要求确认其与第一被申请人的劳动关系已于2024年11月14日解除于法有据，本委予以支持。

三、关于劳动报酬问题。

本委认为，根据《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的，由用人单位承担举证责任。本案中，第一被申请人未对申请人主张的工资发放情况进行抗辩，也并未提供有效证据对此予以反驳，故本委对申请人的主张予以采信，其要求第一被申请人支付2024年10月6日至2024年11月14日的工资863.93元于法有据，本委予以支持。

四、关于加班费问题。

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、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）》第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人主张存在平时延长工作时间加班以及休息日加班的情况，但提供的证据仅为考勤记录，且该证据并无原件予以核对，亦没有第一被申请人加盖公章或有关人员签名，不足以证明申请人主张的加班事实。此外，第一被申请人每月具有发放工资明细，申请人未提供有效证据证明其在职期间曾就加班费问题向第一被申请人提出异议，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，是其真实的意思表示，因此申请人要求第一被申请人支付加班费的仲裁请求事实依据不足，本委予以驳回。

五、关于解除劳动关系问题。

本委认为，其一，即使根据申请人主张的工资发放日期，申请人提出离职时，尚未达到2024年10月的提成发放日期，且双方对于解除劳动关系、工资发放存在争议，尚不构成恶意拖欠工资，故申请人的该项解除劳动关系原因不能成立。其二，第一被申请人有为申请人缴纳社会保险至2024年10月，申请人也并未提供有效证据证明其曾对第一被申请人就社保缴纳问题提出异议，因此申请人主张第一被申请人未依法为其缴纳社会保险不能成立。其三，对于申请人所述被申请人单方强制解除劳动合同、异地调岗等情况，其也并未实际发生，因此申请人该项解除原因亦不能成立。综上所述，申请人提出解除劳动关系的原因均不能成立，因

此其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事实和法律依据不足，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条、《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）》第四十二条的规定裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人的劳动关系于2024年11月14日解除；

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2024年10月6日至2024年11月14日的工资8863.93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。

(本页无正文)

仲 裁 员： 欧阳若然

二〇二五年二月十四日

书 记 员： 江 婉 雯