

广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2021〕1851号

申请人：盘某，男，汉族，住址：湖南省新田县。

委托代理人：郑际斌，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州美时美刻网络科技有限公司，地址：广州市花都区建设北路222号303房-8322。

法定代表人：黄适聪

委托代理人：吴汉生，该公司法务。

申请人盘某诉被申请人广州美时美刻网络科技有限公司工资等纠纷一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人盘某、委托代理人郑际斌，被申请人委托代理人吴汉生参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2019年11月1日入职被申请人处，工作岗位是供应链总监。双方有签订劳动合同，离职时间是2021年6月30日。仲裁请求：一、被申请人支付申请人2019年11月1日至2021年6月30日的经济补偿金24000元。二、被申请人支付申请人2020年12月1日至2021年6月30日的未签订劳动合同的二倍工资差额84000元。三、被申请人支付申请人2021

年6月1日至2021年6月30日的工资12000元。

被申请人辩称：1. 申请人于2019年11月1日入职被申请人处担任生供应链总监一职，工资组成为基本工资2100元+绩效、管理奖金，双方有签订劳动合同，合同期限为2019年11月1日至2020年10月31日，劳动合同期满后申请人于2021年4月7日担任(升任)副总经理一职，负责公司的全面工作，由于签订劳动合同是申请人的本职工作，但申请人没有履行本职工作，导致申请人和被申请人没有及时签订书面合同，责任在于申请人，故被申请人不应支付申请人二倍工资差额。2. 被申请人与案外人(百厚鞋业)是合作关系，双方签订合作协议(合同)，该项目由申请人全权负责实行，2021年6月30日申请人在案外人(百厚鞋业)对接人员王小姐处了解到，该合作项目需要终止合作，但申请人没有及时把情况反映给被申请人，反而从2021年7月1日开始拒绝履行本职工作，也没有继续跟进其他项目，离开了被申请人处，被申请人曾多次联系申请人，申请人都没接听电话，申请人的情况属于自动离职，申请人单凭王小姐说要终止合作项目，就主观认为被申请人是解除与申请人的劳动关系，不符合被申请人的意愿，被申请人不应支付申请人经济补偿金。3. 由于申请人一直没有回到被申请人处办理离职手续，导致被申请人于2021年7月19日才发放申请人2021年6月份工资(被申请人已足额发放申请人工资)。

本委审理查明：申请人于2019年11月1日入职于被申请人单位，工作岗位是供应链总监。双方有签订劳动合同，离职时间是2021年6月30日。申请人离职前十二个月均工资（应发工资）是12000元，工资组成是基本工资2100元+绩效9100元+加班300元+其他补贴500元（代扣社保431.94元），领取方式是银行转账、微信转账，每周工作6天，每月休息4天。

申请人于2021年7月6日到本委申请劳动仲裁。

申请人主张离职原因是申请人负责的项目结束，被申请人将申请人辞退。领取工资不需要签名，上班不需要考勤。上班时间是每天上午9时00分至12时00分，下午14时00分至18时00分。

申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1. 微信工作群聊天记录（原件）。证明：双方存在劳动关系，被申请人在微信群中向申请人发送工作指令。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。该微信工作群中的内容只是部分的工作内容。还有当面及电话沟通。2. 个人工资单（微信截图打印件）。证明：申请人在被申请人处的工资发放情况。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。数额不准确，因其中有报销数额或扣减数额。3. 被申请人财务邓丽君与申请人的微信聊天记录（原件）。证明：申请人的工资由被申请人财务邓丽君通过微信核实并发放。被申请人确认真实性、合法性、关联性。4. 百厚王小姐与申请人的微

信聊天记录（原件）。证明：佛山百厚鞋业有限公司行政主管王运莲通过微信辞退申请人，百厚与被申请人是同一老板，百厚公司的实际控制人是被申请人法定代表人的父亲，两个公司是关联公司，两个公司的行政均由百厚王小姐负责。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。百厚公司停止了与申请人的合作关系，不代表被申请人。花都的项目是被申请人的项目，申请人在花都工作，申请人全面负责被申请人花都的工作。被申请人与百厚公司有业务来往，申请人负责与百厚公司的沟通。百厚公司王小姐告知与申请人不合作实际上是百厚公司与被申请人的合作问题。5. 劳动合同（原件）。证明：双方存在劳动关系。被申请人确认真实性、合法性、关联性。6. 中国农业银行银行流水（打印件）。证明：申请人的工资发放情况和实际金额。被申请人确认真实性、合法性、关联性。

被申请人主张现申请人没有离职，领取工资需要签名，但申请人没有签名，被申请人也默认，上班需要考勤。上班时间不清楚。

被申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1. 王运莲与申请人微信聊天记录（打印件）。证明：百厚公司王小姐告知与被申请人停止合作。申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。被申请人是与申请人解除劳动关系。2. 劳动合同（原件）。证明：申请人是负责被申请人公司全面工作，申请人只向被申请人的实

际控制人黄科文汇报工作，黄科文也是百厚的实际控制人。申请人确认真实性、合法性、关联性。申请人被被申请人违法解除劳动合同。3. 员工资料(招工)表、骚扰及性别歧视政策承诺书(原件)。证明：申请人在被申请人处担任副总职务，被申请人处没有正式的任命书，以填写招工表说明申请人继续在被申请人处继续工作。申请人确认真实性、合法性、关联性。

庭审中，双方确认签订劳动合同期限是2019年11月1日至2020年10月31日。申请人主张在被申请人处工作将近2年，按2个月工资计算，被申请人应支付申请人经济补偿金24000元；合同到期后被申请人未再与申请人签订劳动合同，要求没有签订劳动合同工作期间的二倍工资差额共7个月， $12000\text{元} \times 7\text{个月} = 84000\text{元}$ ；被申请人已发放2021年6月1日至30日的工资12000元，申请人不再主张。双方确认申请人工资每月代扣社保是432.06元，2021年6月份实发工资11568元，5月11568元，4月10568元(扣除申请人借款1000元)，3月11568元，2月份15天实发工资没有记录，具体数额不记得，可能是冲抵了报销费用。1月11568元(实际控制人黄科文告知申请人因业务量没增加且公司经营困难，故工资维持原工资每月12000元，但申请人负责的工作内容不变)。2020年12月实发工资是13568元(因2020年12月负责直播招聘、供应链客户的拓展，故工资为每月15000元)，11月11418元，10月11568元，9月11568元，8

月 11568 元，7 月 11568 元。被申请人主张于 2020 年 10 月 30 日从白云区搬至花都区，花都区的工作由申请人全面负责，签订劳动合同应是申请人职责范围内的事情，被申请人处没有人事部门，所有的工作需由申请人安排人员去做。申请人有没有签订劳动合同被申请人没有进行监管，但以此为由主张二倍工资差额不合理。申请人确认被申请人搬至花都区。申请人职位不变，申请人属于实际控制人黄科文直接领导，申请人通过电话微信或直接到百厚公司向黄科文汇报工作。法定代表人黄适聪负责直播，申请人负责对接外部主播或直播机构的业务以及外部产品的拓展。申请人劳动合同到期后也没有向被申请人提出签订劳动合同。申请人入职时被申请人有人事行政部，有专门的人员负责签订劳动合同，但被申请人搬至花都后没有行政部，人事行政部整体人员被辞退，后由百厚公司财务邓丽君兼职负责被申请人行行政事务，被申请人搬至花都时仅黄适聪和申请人过来，被申请人在白云时的其他工作人员均去百厚公司工作。

以上事实，有庭审笔录、当事人陈述、有关书证为凭，证据确实，足以认定。

本委认为：双方当事人有签订书面劳动合同，双方存在劳动关系，本委予以确认。双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于经济补偿金。申请人要求被申请人支付 2019 年 11 月 1

日至2021年6月30日的经济补偿金24000元。双方确认申请人于2019年11月1日入职，于2021年6月30日离职。申请人主张离职原因是申请人负责的项目结束，被申请人将申请人辞退，其在被申请人处工作将近2年，按2个月工资计算经济补偿金，并提交了百厚王小姐与申请人的微信聊天记录等证据予以证明。被申请人主张申请人的情况属于自动离职，申请人单凭王小姐说要终止合作项目，就主观认为被申请人是解除与申请人的劳动关系，不符合被申请人的意愿，并提供劳动合同等相关证据予以证明。本案中，申请人与佛山百厚鞋业有限公司王小姐聊天记录中显示：“美时美刻在经营的过程中，由于业务上一直没有得到突破，故而花都区域的合作项目到2021年6月30日终止一切合作，公司决定和你的合作到今天（2021年6月30日），请知悉！”。被申请人对申请人的主张不予认可，但没有提交相关的证据予以证明。故本委对申请人的主张予以采信，申请人仅要求被申请人支付经济补偿金，本委予以支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。经核算，申请人主张的经济补偿金不足本委核算的数额，属于自身权利的处分。据此，被申请人应当支付申请人经济补偿金24000元。

关于二倍工资差额。申请人要求被申请人支付 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日的未签订劳动合同的二倍工资差额 84000 元。双方确认签订劳动合同期限是 2019 年 11 月 1 日至 2020 年 10 月 31 日。申请人主张合同到期后被申请人未再与申请人签订劳动合同，申请人也没有向被申请人提出签订劳动合同。被申请人主张劳动合同期满后申请人于 2021 年 4 月 7 日担任(升任)副总经理一职，负责公司的全面工作，由于签订劳动合同是申请人的本职工作，但申请人没有履行本职工作，导致申请人和被申请人没有及时签订书面合同，责任在于申请人。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人作为用人单位，理应对劳动者进行劳动管理，包括与劳动者签订劳动合同，虽 2020 年 10 月 31 日劳动合同到期后被申请人没有与申请人再签订劳动合同，但双方确认被申请人于 2020 年 10 月 30 日从白云区搬至花都区。申请人主张被申请人从白云区搬至花都区仅申请人和被申请人法定代表人黄适聪过来，人事行政部整体被辞退；申请人因 2020 年 12 月负责直播招聘、供应链客户拓展，故工资为 15000 元。可见申请人的工作职责包括招聘等，申请人有义务提醒被申请人签订劳动合同，现申请人提交的证据不足以证明其在合同到期后、离职前曾明确向被申请人提出签订劳动合同并遭到拒绝，故申请人明知没有签订劳动合同而不督促被申请人与其签订劳动合同，其自身对未签订劳动合同具有过错。根据《中华

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，故本委对申请人的主张不予支持。

关于工资。申请人要求被申请人支付2021年6月1日至2021年6月30日的工资12000元。双方确认被申请人已支付申请人2021年6月工资，申请人不再主张，故本委不作调处。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，裁决如下：

一、被申请人自本裁决书生效之日起三个工作日内一次性支付申请人经济补偿金24000元。

二、驳回申请人其他仲裁请求。

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本委所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

(本页无正文)

仲裁员：王丽萍

二〇二一年九月一日

书记员：张晓岚