紫金县劳动人事争议仲裁委员会
仲裁裁决书

紫劳人仲案字〔2026〕98号

申请人：武孟羡，男，汉族，****年*月**日出生，身份证号码：341221******1031，住址：广东省河源市紫金县安良大道泰运来酒店

委托代理人：廖朗添，广东文江律师事务所律师

被申请人一：广水市中众劳务有限公司

统一社会信用代码：9142138167035572U

法定代表人：向云

地址：湖北省随州市广水市长岭镇永阳二组

被申请人二：德阳世创环境工程有限公司

统一社会信用代码：91510600MA6AKPYC96

法定代表人：舒攀

地址：四川省德阳市旌阳区天元街道场镇

申请人武孟羡与被申请人一广水市中众劳务有限公司、被申请人二德阳世创环境工程有限公司的劳动争议一案，本委于2026年9月16日受理后，依法组成仲裁合议庭，并公开开庭进行了审理，申请人武孟羡委托代理人廖朗添到庭参加仲裁，被申请人一广水市中众劳务有限公司、被申请人二德阳世创环境工程有限公司经本委邮寄送达开庭通知，无正当理由拒不到庭，本委依法缺席审理，本案现已审理终结。

申请人诉请：1.裁决确认申请人与被申请人广水市中众劳务有限公司、被申请人德阳世创环境工程有限公司，于2025年07月04日至2026年08月31日期间存在事实劳动关系；2.裁决两被申请人连带向申请人支付拖欠工资36940元；2026年7月和8月生活费共900元，及8月房租750元；合计38590元；3.裁决两被申请人连带向申请人支付2025年08月04日至2026年07月04日未签订书面劳动合同二倍工资差额77000元；4.裁决两被申请人连带向申请人支付被迫解除劳动关系经济补偿金28000元；上述仲裁请求2、3、4项合计金额为143590元。5.裁决两被申请人对上述第2-4项债务承担连带清偿责任。

事实和理由：申请人于2025年07月04日，经由项目负责人涂伟招聘入职，岗位为工程现场资料员、技术员。自2025年07月04日起至2026年08月31日期间，申请人同时与广水市中众劳务有限公司、德阳世创环境工程有限公司建立劳动关系，两被申请人均通过银行转账向申请人发放过工资，双方约定月工资标准7000元。入职之后，申请人同时接受广水市中众劳务有限公司、德阳世创环境工程有限公司的工作指派、考勤及日常管理；两公司在工程项目、人员管理上高度交叉重叠，属于混同用工。申请人在职期间先后被调派至广东省梅州市五华县、广东省河源市紫金县项目工地从事劳动。自用工之日起，两被申请人均未与申请人签订书面劳动合同，也未依法为申请人缴纳社会保险。在职期间两被申请人长期拖欠劳动报酬，未按时足额发放工资。因用人单

位存在拖欠劳动报酬、拒不签订书面劳动合同、不依法缴纳社会保险等多项违反《劳动合同法》的违法行为，申请人已于2026年08月31日通过线上通讯方式向公司管理人员送达被迫解除劳动关系通知，双方事实劳动关系于2026年08月31日正式解除。为维护申请人合法权益，依据《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，以及最高人民法院关于劳动争议司法解释相关规定，特向贵委提起仲裁，恳请依法支持申请人全部仲裁请求。

被申请人一、被申请人二均未到庭，亦未提交书面答辩意见，视为放弃质证和抗辩的权利。

申请人的举证情况如下：

1. 申请人身份证；

2. 被申请人主体信息；

3. 两被申请人与中铁上海工程局集团有限公司签订的《施工专业分包合同》；

4. 申请人与项目经理、法定代表人、财务人员微信聊天记录；

5. 申请人工作记录；

6. 申请人与被申请人公司财务微信聊天记录；

7. 两被申请人发放工资记录；

8. 拖欠工资核算表；

9. 被迫解除劳动关系通知。

本委查明：

1. 申请人出生于****年*月**日，被申请人一是经广水市

市场监督管理局登记的合法用工主体，被申请人二是经德阳市旌阳区市场监督管理局登记的合法用工主体，三方均为劳动争议仲裁案件的适格主体。

2.申请人于2026年8月31日通过微信向被申请人一、二发送被迫解除劳动关系通知信息，于2026年9月2日向被申请人一、二邮寄书面被迫解除通知。

3.被申请人一分别于2025年9月18日、10月16日、11月17日、2026年2月15日、6月26日通过对公账户向申请人发放工资6441元、7467元、7000元、28000元、10000元。

4.被申请人二于2026年6月1日通过对公账户向申请人转账3375.65元，该转账备注为“五华项目费用报销”。

上述事实，有庭审笔录、当事人陈述及相关书证为凭，证据确凿，足以认定。

本委认为：

1.关于劳动关系方面。根据被申请人一、被申请人二与申请人的银行流水，结合申请人提供的其自2025年7月1日至2026年8月31日期间与被申请人一、被申请人二处的工作人员的聊天记录、微信工作群聊天记录、相关工作照片及考勤记录足以证明申请人为被申请人一、被申请人二提供了劳动、接受被申请人一、被申请人二处的考勤管理、被申请人一、被申请人二向申请人发放劳动报酬的事实，依照《劳动和社会保障部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“用人单位招用劳动者未订立书面

劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”之规定，对申请人请求确认其与被申请人一、被申请人二在2025年7月4日至2026年8月31日期间存在事实劳动关系的主张，本委予以支持。

2.关于拖欠报酬方面。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条“发生劳动争议，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”之规定，被申请人一、被申请人二没有提供证据证明其已支付申请人尚欠工资，对申请人请求被申请人一、被申请人二支付其被拖欠工资36940元的主张本委予以采纳。

3.关于生活费、房租方面。因申请人未提交证据证明被申请人一、被申请人二固定向其支付生活费和房租，该两笔费用本委不纳入工资计算，因此该两笔费用不属于劳动争议审理范围，本委不予审理。

4.关于未签订书面劳动合同二倍工资差额方面。依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款“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的工资...”之规定，申请

人于2025年7月4日入职，被申请人一、被申请人二应在2025年8月3日前与申请人签订书面劳动合同，因被申请人一、被申请人二均未提交与申请人已签订书面劳动合同的证据，因此对申请人请求被申请人一、被申请人二支付其未签订劳动合同二倍工资差额的主张，本委予以采纳，但申请人计算时间与金额有误，本委更正如下：申请人于2026年9月10日向本委提出劳动争议仲裁申请，因此被申请人一、被申请人二应向申请人支付2025年9月11日至2026年7月3日期间的未签订书面劳动合同二倍工资差额，结合申请人在庭审调查中自认其工资为每月7000元的情况，被申请人一、被申请人二应向申请人支付68366.7元（7000元/月÷30天×20天+7000元/月×9个月+7000元/月÷30天×3天）。

5.关于被迫解除劳动关系经济补偿方面。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：...（二）未及时足额支付劳动报酬的...”之规定，申请人于2026年8月31日向被申请人一、被申请人二发送被迫解除劳动关系通知于法有据，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的...”、第四十七条“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...”之规定，对申请人请求被申请人一、被申请人二

支付其被迫解除劳动关系经济补偿的主张本委予以支持，但申请人的计算有误，本委更正如下：因申请人在庭审调查中自述其工资不是每月固定发放，因此具体发放到什么时候无法计算，只能计算出截止劳动关系解除时被申请人一、二拖欠的工资数额的情况，本委酌定按照申请人的月工资标准7000元为经济补偿的计算基数，因此被申请人一、被申请人二应支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿10500元（7000元×1.5个月）。

综上所述，依照《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，《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第三十八条第一款第（二）项、第四十六条第（一）项、第四十七条第一款、第八十二条第一款裁决如下：

一、本裁决书生效之日起十日内被申请人一、被申请人二一次性支付申请人被拖欠工资36940元。

二、本裁决书生效之日起十日内被申请人一、被申请人二一次性支付申请人未签订劳动合同二倍工资差额68366.7元。

三、本裁决书生效之日起十日内被申请人一、被申请人二一次性支付申请人经济补偿10500元。

四、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，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。逾期不起诉的，本裁决书即发生法律效力。一方当事人逾期不

履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请执行。

本件与原件核对无异。

首席仲裁员：曾　靖

仲　裁　员：叶杨根

仲　裁　员：曹淑珊

二〇二六年十月二十三日

书　记　员：吴海彬