

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2022〕4118号

申请人：邬孟婷，女，汉族，1995年8月16日出生，住址：湖南省常宁市西岭镇。

被申请人：广州金海胜房地产有限公司，住所：广州市海珠区水榕路152号B101之一房。

法定代表人：梁海林。

申请人邬孟婷与被申请人广州金海胜房地产有限公司关于二倍工资差额、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邬孟婷到庭参加庭审。被申请人经本委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。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年8月30日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年5月25日至2022年7月29日工资4600元；二、被申请人支付申请人2022年5月25日至2022年7月29日未签劳动合同双倍工资4600元；三、

被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 2300 元；四、确认被申请人与申请人在 2022 年 5 月 25 日至 2022 年 7 月 29 日期间存在劳动关系。

被申请人无答辩。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张 2022 年 5 月 25 日入职被申请人，任职地产销售人员，每周工作 6 天，每逢周一休息，每天工作 7 小时，使用指纹打卡考勤，双方约定工资标准为 800 元/月，另有提成（按开单数额的 50% 计算），每月 15 日通过微信转账发放上月工资，其工作内容主要为在贝壳系统熟悉楼盘信息后与客户沟通，以及约客户看房，其工作由被申请人的主管“通哥（即刘某，微信号：T\*\*\*）”负责管理及安排，日常请假也需要向通哥报备，其工作地点在广州市海珠区水榕路 152 号 B101 之一房，被申请人没有与其签订劳动合同，其于 2022 年 7 月 29 日离职。申请人为证明其上述主张向本委提交了如下证据：1. 微信转账记录，显示金哥（即被申请人股东金某，微信号：w\*\*\*）分别于 2022 年 6 月 17 日、2022 年 7 月 21 日向申请人转账 152 元及 113 元，申请人主张该两笔转账分别系被申请人股东金某向其支付的 2022 年 5 月以及 6 月的工资；2. 工牌，显示申请人姓名、手机号码、所在门店名称及地址等信息，申请人主张工牌中的金海胜光大花园店就是被申

请人的门店；3. 贝壳系统实名认证信息，显示申请人姓名、绑定手机号及所属门店名称为金海胜光大花园店等信息；4. 贝壳系统中与客户的聊天记录、贝壳系统中的客源信息推送及带客看房记录，显示申请人在 2022 年 5 月至 2022 年 7 月期间与客户交流及收到系统推送的客源信息和带客看房的记录。本委认为，首先，申请人已就其主张系被申请人的员工向本委提交了微信转账记录、工牌及贝壳系统实名认证信息等证据予以证明，申请人已履行了初步举证责任，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人的主张。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与被申请人自 2022 年 5 月 25 日至 2022 年 7 月 29 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张在职期间被申请人只发放了其 2022 年 5 月、6 月的工资 152 元及 113 元，其认为被申请人应按广州市最低工资标准补足差额部分。其 2022 年 5 月出勤天数为 6 天，2022 年 6 月、2022 年 7 月除每月例休 4 天以及分别请事假 3 天和 4 天外，其余时间均系正常出勤。本委认为，

根据《广东省工资支付条例》第七条、第四十八条之规定，用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度，并书面告知本单位全体劳动者，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。因此，被申请人作为法律赋予制定工资制度的用人单位，其单位对申请人的出勤情况、工资支付情况等待证事实负有举证责任。现被申请人对相关待证事实并未举证证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的出勤情况、工资支付情况予以采纳。又，被申请人自2022年5月至2022年6月向申请人发放的工资，均低于广州市最低工资标准，违反了法律的强制性规定，应当补齐差额。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，经核算，申请人要求被申请人支付其2022年5月25日至2022年7月29日的工资差额4600元，符合法律规定的范围，本委予以支持。

三、关于二倍工资问题。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资情况负有举证责任，现被申请人未对此进行举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资情况予以采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条以及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人未能举证证明其单位与申请人订立了书面劳动合同，应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人应加倍支付申请人2022年6月25日至2022年7月29日未订立书面劳动合同的工资

2604.02 元（2300 元÷30 天×5 天+2220.69 元）。申请人要求被申请人支付 2022 年 5 月 25 日至 2022 年 6 月 24 日的未签劳动合同双倍工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 22 日向被申请人提出换店，但被申请人不同意，后于 2022 年 7 月 29 日将其辞退。申请人向本委提交了与“通哥”的微信聊天记录拟证明上述主张，其中与通哥的微信聊天记录显示申请人于 2022 年 7 月 22 日告知通哥其欲换店以及转会，并将地产工作变为兼职，通哥对此表示同意，申请人遂告知通哥因其还有客人需要跟进，故离职时间由其本人再行决定，双方随后因交接问题发生争执，在被申请人表示要辞退申请人时，申请人反驳系其先提出转会，并表示对方系因面子问题才说将其辞退。本委认为，从申请人的微信聊天记录内容可反映出申请人系主动提出转会在先，该转会说辞具有离职之意，否则申请人无需在被申请人表示将其辞退之时反驳系其先行提出转会，由此亦表明申请人当时并不认为系被申请人将其辞退，而是其先提出离职，故此，从证据内容反映的逻辑事实应系申请人于 2022 年 7 月 22 日主动提出离职。又，劳动关系的解除属于法律行为，劳动关系的解除权系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现，本案申请人于 2022 年 7 月 22 日向被申请人先行作出解除意思表示，故应以申请人在行使解除权时提出的解除原因作为认定本案解除事由的依据，对于双方在此之后再行作

出的解除意思表示，并不能改变或推翻之前劳动关系解除权已经形成的法律效力。因此，本委对申请人主张系被申请人将其辞退，与事实不符，本委不予采纳。鉴于申请人2022年7月22日行使解除权时所示的离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形之一，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第三十八条、第四十六条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第七条、第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年5月25日至2022年7月29日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年5月25日至2022年7月29日工资4600元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2022年6月25日至2022年7月29日未订立书面劳动合同的工资2604.02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，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员



二〇二二年十月二十五日

书 记 员

