

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〕4000 号

申请人：刘安琦，女，汉族，2000 年 7 月 14 日出生，住址：湖南省娄底市娄星区。

被申请人：广州孟梦生物科技有限公司，住所：广州市海珠区石溪村蚝壳东街 16 号自编 A 栋 2FA-09-1 单元。

法定代表人：曾立娟。

委托代理人：符伟聪，男，该单位员工。

申请人刘安琦与被申请人广州孟梦生物科技有限公司关于赔偿金、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘安琦和被申请人的委托代理人符伟聪到庭参加诉讼。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 19 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 8 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日工资 2758.62 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿 5000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8

月 12 日至 2022 年 8 月 16 日未签订劳动合同双倍工资差额 459.77 元；四、确认申请人与被申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 16 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位已经于 2022 年 8 月 19 日全额发放申请人的工资；二、申请人属于试用期员工，我单位规定转正后才签订劳动合同，且申请人入职时有签订入职登记表，入职登记表涵盖的内容包括待遇、试用期、转正待遇等，可以作为试用期劳动合同；三、我单位认为解除试用期员工劳动关系并未存在不签劳动合同而违法解除，因申请人以公司违法解除为由索要巨额的补偿金，双方存在巨大的利益偏差，因此我单位于 2022 年 8 月 16 日发出解除劳动关系函；四、试用期是一个双向选择的过程，从申请人的工作报告及聊天记录中可知，申请人认为没有工作成果的原因在于公司口碑、店铺评分不足等原因，但我单位已经力所能及提供资金，但在投入与产出比为零的情况下，我单位才会终止劳动关系。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 7 月 12 日入职被申请人处，任职电商渠道商务 BD，每周工作 5 天，每天工作 7.5 小时，通过钉钉打卡考勤，工资标准为 5000 元/月，每月 15 日通过银行转账或支付宝发放上月工资，双方没有签订劳动合同，申请人工作至 2022 年 8 月 16 日离职。

一、关于确认劳动关系问题。本案双方对自 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 16 日期间存在劳动关系不持异议，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于工资问题。被申请人主张其单位已经于 2022 年 8 月 19 日足额支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日的工资 2608.7 元。申请人对此不予认可，表示该段期间的工资仍未结清，尚有工资差额 149.92 元未支付。另查，申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日期间实际出勤 12 天，期间没有请假、迟到或早退的情形。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。故被申请人在本案中理应举证证明已依法足额支付申请人在职期间工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果。经核算，被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日工资差额 149.92 元 [$(5000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}) - 2608.7 \text{ 元}$]。

三、关于二倍工资问题。经审理查明，双方确认劳动关系存续期间未订立书面劳动合同。另查，申请人 2022 年 7 月至 2022 年 8 月工资发放情况依次为 3333.33 元、2608.7 元。故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 8 月 12 日至 2022 年 8 月 16 日未签订劳动合同的工资 517.11 元 $(2608.7 \text{ 元} + 149.92 \text{ 元}) \div 16 \text{ 天} \times 3 \text{ 天}$ ，现申请人仅要求被申请人支付该期间未签订劳动合同的

工资 459.77 元，属于申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。

四、关于赔偿问题。经查，被申请人于 2022 年 8 月 16 日以“运营部门成果未达预期”为由向申请人发出解除劳动关系通知书。庭审中，被申请人主张“运营部门成果未达预期”具体是指申请人未能按照其单位要求寻找主播或达人促成合作，直至申请人离职仍未能促成合作，且申请人仍在试用期内，故其单位才按照员工手册的规定以及劳动法相关规定依法辞退申请人。被申请人向本委提交了员工手册、招聘简介截图拟证明其单位上述主张，其中员工手册第四章第 6.4 项载明“……试用期员工的工作表现不能令上司满意，被证明不符合录用条件的，公司可在试用期内终止聘用”；招聘简介截图显示“其他要求：试用期 3 个月，达成主播达人合作可提前申请转正”。申请人对员工手册、招聘简介截图真实性不予确认，称其从未没有收到过员工手册，且招聘简介截图与其应聘时所看到的招聘信息不一致。本委认为，双方劳动关系的解除，系因用人单位主动行使解除权而实现，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）》第四十四条之规定，用人单位对其作出的解除决定负举证责任。根据庭审查明的证据显示，被申请人系因申请人未能按照其单位要求寻找主播或达人促成合作，导致运营部门成果未达预期为由而作出解除决定。现被申请人向本委提交的员工手册及招聘简介截图等证据均未显示

有员工如未能按要求寻找主播或达人促成合作证明的，被申请人可以解除劳动关系的相关内容，亦并无充分有效的证据证明录用条件及已将录用条件告知申请人，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。另外，如若被申请人认为申请人无法胜任工作，不能达到公司要求而解除，则属另一法律关系范畴，在此种情形下，被申请人亦应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，依法对申请人进行培训或调整工作岗位，只有在履行该法定义务后，申请人仍不能胜任工作的，被申请人方可依法作出解除决定。综上，被申请人据以解除与申请人劳动关系的事由和程序，缺乏合法依据，应属违法解除。经核算，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金 5000 元，符合法律规定的范围，本委予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，第四十七条，第八十二条，第八十七条，《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》第四十八条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 16 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 8 月 1 日至 2022 年 8 月 16 日工资差额 149.92 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 8 月 12 日至 2022 年 8 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 459.77 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 5000 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员

Handwritten signature in black ink, appearing to be '李敏' (Li Min).

二〇二二年十月十日

书 记 员

Handwritten signature in black ink, appearing to be '刘德龄' (Liu Deling).