

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〔2023〕20号

申请人：罗茂兰，女，汉族，1996年1月8日出生，住址：湖南省汉寿县。

被申请人：广州拓时尚网络科技有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南大千围南华西第5工业区自编2号楼二层201（可作厂房使用）。

法定代表人：李华玉。

申请人罗茂兰与被申请人广州拓时尚网络科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗茂兰到庭参加庭审。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10月14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4月15日至2022年5月12日的工资6666元；二、被申请人支付申请人2021年8月11日至2022年5月12日期间未签订书面劳动合同的二倍工

资差额 72000 元；三、被申请人支付申请人拖欠工资 50% 的经济赔偿金 3333 元。

被申请人没有向本委提交书面答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人主张其于 2021 年 8 月 11 日入职被申请人处，任服装设计师，入职时未办理入职手续、未签订劳动合同，被申请人的法定代表人微信与其沟通了入职事项，最后工作至 2022 年 5 月 12 日离职，被申请人的股东钟某微信向其发送了离职证明。申请人提供了微信聊天记录、中国工商银行借记账户历史明细、离职证明等证据对其主张予以证明，其中微信聊天记录显示备注名为“拓时尚老板~李华玉”的微信号于 2021 年 8 月 7 日与申请人沟通了入职时间、工作时间、薪资标准等内容，显示备注名为“钟**~拓时尚”的微信号向申请人发送了被申请人公司规章制度、离职证明等内容；中国工商银行借记账户历史明细显示名为“钟某”的账户在 2021 年 9 月和 10 月向申请人各有一次转账，名为“李华玉”的账户在 2021 年 11 月至 2022 年 5 月期间向申请人陆续有转账，该些月份每月转账总金额多数在 8000 元左右；离职证明载明“罗茂兰女士，自 2021 年 8 月 11 日至 2022 年 5 月 12 日在我司担任设计师（部门）的职务”，落款系被申请人名称，盖有被申请人名称字样的印章。本委认为，申请人主张其系被申请人员工，并就其与被申请人建

立劳动关系的合意、被申请人与其沟通入离职事项、被申请人为其发放工资等事实提交了微信聊天记录、银行借记账户历史明细等证据予以证明，其已履行了初步举证责任，而被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人该主张，亦对申请人主张的入职和离职时间予以采纳，认定申请人与被申请人自2021年8月11日起至2022年5月12日止存在劳动关系。

二、关于工资的问题。申请人主张，与被申请人约定底薪为8000元/月，其2021年10月工资实发8000元、2021年11月工资实发8000元、2021年12月工资实发7076.9元、2022年1月工资实发5565.2元、2022年2月工资实发2947.4元、2022年3月工资实发7900元、2022年4月已发部分工资4000元，尚有2022年4月剩余工资4000元尚未结清，2022年5月工资2666元也未支付，其提供的与李华玉的微信聊天记录显示聊天双方于2021年8月7日确认薪资为8000元/月，于2022年9月7日确认欠薪6666元；提供的中国工商银行借记账户历史明细显示李华玉向其转账情况如下，2021年11月17日8000元、2021年12月10日2744元、2021年12月20日4000元、2021年12月21日4000元、2022年2月21日5565.2元、2022年3月22日2947.4元、2022年4月30日3000元、2022年5月14日1900元、2022年5月29日3000元、2022年5月31日2000元，申请人自述2021年12月10日的2744元是报销款；提供的支付宝转账记录显示2022年1月20日“华玉”向其转账5076.9

元，备注“12月薪资，扣除借支2000元”；提供的微信转账记录显示“拓时尚老板~李华玉”于2022年7月4日和2022年8月30日分别向其转账各1000元，申请人自述该两笔转账为其2022年4月的部分工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，用人单位应按照工资支付周期如实编制工资支付台帐对劳动者的工资支付情况承担举证责任，现被申请人未对申请人的工资支付情况提供任何证据证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的欠发工资情况予以采信。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年4月15日至2022年5月12日的工资差额6666元（4000元+2666元）。

三、关于二倍工资的问题。申请人主张被申请人未与其签订劳动合同，被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故，本委对申请人主张的未签订劳动合同的情况予以采信。又，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人理应自2021年9月11日至2022年5月12日向申请人每月支付两倍的工资，故申请人要求被申请人支付2021年8月11日至2021年9月10日未签订书面劳动合同二倍的工资，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。再，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未向本委举证其就二倍工资的问题存在时效中止或中断的情形，故申请人要求2021年9月11日至2021年10月14日

未签订书面劳动合同的二倍工资的请求，已超过申请仲裁的 1 年时效，本委亦不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 10 月 15 日至 2022 年 5 月 12 日未订立书面劳动合同的工资 46542.6 元（8000 元 ÷ 31 天 × 17 天 + 8000 元 + 7076.9 元 + 5565.2 元 + 2947.4 元 + 7900 元 + 4000 元 + 4000 元 + 2666 元）。

四、关于赔偿金的问题。庭审中，申请人明确该项仲裁请求是因被申请人拖欠工资而要求加付所欠工资 50% 的赔偿金。本案申请人未能提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬以及因被申请人逾期不支付该劳动报酬而被责令加付赔偿金的证据，故被申请人无需加付赔偿金。综上，本委对申请人要求被申请人支付经济赔偿金的仲裁请求不予支持。

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》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、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 4 月 15 日至 2022 年 5 月 12 日的工资差额 6666 元；

二、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 2021 年 10 月 15 日至 2022 年 5 月 12 日未订立书面劳动合同的工资 46542.6 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 王 博

二〇二三年二月二十日

书 记 员 冯秋敏