

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〕281号

申请人：莫渝明，女，汉族，2000年7月6日出生，住址：广东省封开县南丰镇开明村委会平村8号。

被申请人：品阁设计（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号之一205室。

法定代表人：周杰。

申请人莫渝明与被申请人品阁设计（广州）有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人莫渝明到庭参加庭审。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12月8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7月1日至2022年8月31日的工资10576元；二、被申请人支付申请人2022年7月1日至2022年8月31日未签订劳动合同的双倍工资12000

元；三、被申请人支付申请人未缴纳社会保险的经济补偿 3000 元；四、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 6000 元。

被申请人没有提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2022 年 3 月 31 日入职被申请人，任职设计助理，工作时间为每周 6 天，每天 8 小时，工资为 2000 元/月+1%提成，从 2022 年 7 月 1 日起调整为 3000 元/月+1%提成，其同事在 2022 年 8 月 27 日告知其公司已搬走全部有价值的物品，故其当天未有前往公司，其最后工作日为 2022 年 8 月 26 日，其在 2022 年 7 月至 8 月正常出勤，没有请假，被申请人尚未支付其 2022 年 7 月 1 日至 8 月 31 日的工资。申请人举证有《员工试用合同书》《就业证明》、微信聊天记录、转账汇款、工资表及客户信息统计表。其中《员工试用合同书》的甲方、乙方分别为被申请人、申请人，显示内容为被申请人聘请申请人在被申请人处从事设计助理工作岗位，合同期限为 2022 年 3 月 31 日至 2022 年 6 月 30 日等内容，甲方落款处盖有“品阁设计（广州）有限公司”字样印章，乙方落款处有申请人的签名；《就业证明》载明申请人自 2022 年 3 月起在被申请人工作，职位为助理，薪酬为 2000 元/月的内容，工作单位处有“品阁设计（广州）有限公司”字样印章，工作单位证明人为林某某；聊天记录显示申请人与“品阁设计 周总”

“品阁设计 东哥”的聊天内容，6月、7月双方沟通工作事宜，“品阁设计 东哥”会向申请人转账款项，让申请人核对工资、提着数额，自9月起申请人开始向“品阁设计 周总”询问何时支付工资，“品阁设计 周总”先是告知申请人迟点会发放，会安排处理，至2022年10月13日申请人再次询问何时可以支付工资时，“品阁设计 周总”回复“不是不想给你们支付，是现在实在没钱，有钱的话公司都不会干倒闭了”等内容；转账汇款显示被申请人向申请人转账款项，金额为2000元；工资表及统计表载明有“品阁设计”字样，载明7月、8月的合计工资为13582.83元。申请人称“品阁设计 周总”“品阁设计 东哥”分别为被申请人法定代表人周杰及管理财务的人员东哥，工资表是被申请人发放由其本人自己填写的。本委认为，被申请人未对申请人上述证据予以反驳，本案未有证据证明申请人上述证据真实性存疑，故本委采信申请人上述证据。申请人举证的《员工试用合同书》《就业证明》等清楚载明被申请人自2022年3月起聘请申请人为其单位的员工，与申请人主张之入职时间吻合，而被申请人未有证据证明申请人的离职时间或申请人的最后工作日，故本委采纳申请人主张的最后工作日，申请人于2022年8月27日后未再为被申请人提供劳动，故其要求被申请人支付其2022年8月27日至2022年8月31日工资的请求，缺乏事实基础，故本委对申请人要求被申请人支付该期间工资的请求不予支持。根据《广东省工资支付条例》第四十八

条的规定，被申请人有责任举证证明其单位已足额支付申请人在职期间的工资，现被申请人未就此举证，应承担举证不能的不利后果，又因申请人举证了工资表等证明其工资数额，其本案请求的数额并未超过工资表载明之数额，故本委对申请人主张的未支付工资数额予以支持。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年7月1日至2022年8月26日的工资10576元。

二、关于双倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同。本委认为，由上文可知，被申请人虽未与申请人签订名称为“劳动合同”的文件，但双方签订的《员工试用合同书》已载明了双方当事人的基本信息、期限、报酬等内容，已基本具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的必备条款，视为双方之间已签订书面劳动合同。现被申请人在2022年6月30日劳动合同到期后未与申请人续签劳动合同，根据《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合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人2022年8月1日至2022年8月26日未签订书面劳动合同的二倍工资差额4824.14元（ $10576 \text{元} \div 57 \text{天} \times 26 \text{天}$ ）。申请人要求被申请人支付其2022年7月1日至7月31日、8月27日至8月31日未签订书面劳动合同二倍工资的请求，缺乏事实基础及法律依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人未为其缴纳

社会保险费，应向其支付经济补偿。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，缴纳社会保险费系用人单位及劳动者的法定义务，如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费，申请人可向有关社会保险费征缴机构申诉或申请补缴，而该理由并非申请人可依法获得经济补偿的法定理由，故本委对申请人要求被申请人支付其未缴纳社保经济补偿的请求不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人突然倒闭，没有发辞退的资料，只是通过微信告知，目前被申请人的门店已关闭。另查，申请人主张其2022年4月至6月已领取的工资分别为2200元左右（不记得具体数额）、2376元、3000元。本委认为，第一，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位应当支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金的，应当同时具备两个条件，一是用人单位提出解除劳动合同，二是解除理由违法。现申请人确认被申请人没有发出解除或辞退的通知，即无证据证明被申请人有向申请人提出解除劳动合同，更无法证明存在解除理由违法的情形，故本案并不具备被申请人应支付赔偿金的条件。第二，由上文可知，“周杰”与申请人沟通时确实作出过公司没钱、倒闭的意思表示，与申请人之主张吻合，现被申请人没有证据证明系因申请人原因而导致双方劳动合同无法继续履行，故本委采纳申请人关于因被申请人倒闭而使其未能继续上班的主张，根据《中华人民共和国劳动合

同法》第四十四条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿。第三，被申请人未举证证明申请人在职期间的工资支付情况，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人上述主张的工资数额。综上，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿 1875.21 元[（2200 元+2376 元+3000 元+10576 元）÷4.84 个月×0.5 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第四十四条、第四十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《广东省工资支付条例》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 7 月 1 日至 2022 年 8 月 26 日的工资 10576 元；

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 26 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 4824.14 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人终止劳动合同的经济补偿 1875.21 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 梁炜珊

二〇二三年三月二十七日

书 记 员 曾焜恒