

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〕4050 号

申请人：华强，男，汉族，1985 年 3 月 19 日出生，住址：广东省清远市清城区。

被申请人：优晟（广州）商业品牌管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2433 号一楼自编 103 房 A10 号。

法定代表人：宋玉艳。

委托代理人：欧旭娟，女，该单位员工。

申请人华强与被申请人优晟（广州）商业品牌管理有限公司关于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。申请人华强和被申请人的委托代理人欧旭娟到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 7 月 31 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 2023 年 5 月 21 日至 2023 年 7 月 7 日未签订劳动合同二倍工资差额 23717.73 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资差额

3900 元；三、被申请人支付申请人无故辞退赔偿金 37500 元。

被申请人辩称：一、申请人与罗佩芸相识，在小文正被罗佩芸收购后，申请人向罗佩芸表示生活困难，罗佩芸念在朋友一场，介绍申请人前往广州协助项目跟进，但因申请人背负过多债务，经常在工作会议期间接听债务催收电话，严重影响正常工作秩序和工作安排，导致工作进度缓慢，且工作能力无法胜任项目。申请人 2023 年 6 月 28 日上午未向人事部门请假，擅自离岗处理个人私事，在次日下午才补请假条。2023 年 7 月 7 日晚我单位与申请人以同等地位沟通，表示项目进展艰难，申请人表示理解并在 2023 年 7 月 10 日以个人意愿提出离职，并非我单位无故辞退。二、我单位于 2023 年 6 月 6 日成立，此前与申请人不存在劳动关系。即使双方成立劳动关系，应从 2023 年 6 月 6 日计算，申请人主张的二倍工资无事实依据。三、申请人系小文正原股东，该公司在 2023 年 6 月 1 日转让后，原申请人旗下园长于 2023 年 5 月 31 日与 2023 年 6 月 5 日私自代收 6 月份学生伙食费 3180 元及托育费 15000 元，但未交回现接任的小文正公司，且申请人与该园长为情侣、同居、公认的夫妻关系。申请人应知悉该笔款项进入小文正公账，但并无表示，在催收无果的情况下，我单位在申请人 6 月工资中扣除 3180 元，尚未收回的款项已和家长共同到派出所报警，并发送律师函给申请人及该园长。另外，为方便申请人跟进项目，协商房租由公司先行垫付，发薪时再从工资中扣除。综上，请求驳回申请

人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张其于 2023 年 5 月 21 日入职被申请人处，每月工资为 15000 元，在职期间未订立书面劳动合同，最后工作至 2023 年 7 月 8 日。被申请人对此不予确认，主张公司成立日期为 2023 年 6 月 6 日，申请人在此前仅系协助罗佩芸处理项目工作，在公司成立后申请人方正式入职；被申请人另主张申请人每月工资由工资 2300 元、补贴和提成构成，申请人最后工作日为 2023 年 7 月 7 日。经查，申请人提供的微信聊天记录显示昵称为“慕言”的当事人于 7 月 7 日向其表示“这个月我另外安排 10000 元的文案活给你，帮你过渡这个月，8 月份就你自己想办法了，我确实是尽力了”。申请人回复“好的，也感谢你的帮助。你看看我啥时候离开合适？”对方表示“值完周末吧”。申请人回复“好，那我明天就回去了”。被申请人对该证据予以确认。另查，被申请人提供的营业执照载明成立日期为 2023 年 6 月 6 日。本委认为，其一，被申请人虽对申请人主张的月工资标准不予确认，但根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。现因被申请人未提供充分证据对申请人主张的月工资标准予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采

信申请人主张的月工资数额。其二，结合本案查明的证据显示，申请人在2023年7月7日的微信聊天记录中已明确告知次日返回，因被申请人未提供相反证据证明申请人次日未实际到岗提供劳动，故其应承担作为用人单位未尽举证责任之不利后果。其三，由于被申请人于2023年6月6日成立，故其自该日起方具备劳动法律所规定的用人主体资格，在此之前并不具有与申请人建立劳动关系的适格主体。因此，被申请人在2023年6月6日前不存在需与申请人订立书面劳动合同的法定义务。综上，鉴于被申请人未举证证明已履行与申请人签订劳动合同的责任，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年7月6日至2023年7月8日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额1451.61元（15000元÷31天×3天）。

二、关于工资差额问题。申请人主张被申请人在其2023年6月工资中扣除伙食费3180元及未支付其他费用360元。被申请人辩称申请人2023年6月工资中已包含360元，其确认扣除申请人伙食费3180元，但表示不清楚该扣款有无征得申请人同意。经查，被申请人提供的《工资明细表》载明申请人2023年6月工资构成包括“其他应补”项目360元。申请人对该证据予以确认。本委认为，结合本案查明的证据及事实可知，申请人2023年6月工资构成包含其他应补项目360元，该金额与其当庭所主张的未支付费用数额一致，基于申请人对该证据予以

确认，故本委认为被申请人已向申请人支付上述款项，不存在拖欠行为。另，根据《广东省工资支付条例》第十五条之规定，用人单位在劳动者工资中扣除款项的前提，系因劳动者过错造成用人单位直接经济损失，且扣除款项前应履行提前书面告知扣除原因及数额的义务，否则，未书面告知的不得扣除。本案中，被申请人并无举证证明已提前书面告知申请人扣除伙食费的原因及数额，故其径直扣除申请人2023年6月工资的行为依据不足，本委不予支持。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2023年6月工资差额3180元。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年7月7日单方解除与其劳动关系。被申请人对此辩称，申请人系主动离职，但事后并无返回单位办理交接手续。经查，被申请人提供的微信聊天记录显示，“华强”于7月10日发送信息称“我这边今天离职，请问离职手续怎么办理”。本委认为，被申请人提供的微信聊天记录仅能证明申请人询问离职手续如何办理事宜，由此无法直接得出其系因个人原因主动提出解除劳动关系，故据此不足以证实申请人存在主动辞职的事实；而依前查明的证据可知，申请人提供的微信聊天记录载明“慕言”已明确告知申请人“8月份就你自己想办法了”，此后申请人询问具体离开的时间，对方亦告知明确的日期。由此表明，双方劳动关系的解除，实则系申请人在收悉被申请人提出的解除意思表示后

而导致的后果，故双方劳动关系的解除事由实属被申请人主动提出解除动议；但根据微信聊天记录中申请人回复的内容可知，申请人对被申请人提出的解除要求并未作出拒绝或不予接受的回应，而系直接回复“好的”，再结合申请人此后表达感谢的行为推定，其对被申请人作出的解除劳动关系决定应持接受的态度。因此，本委认为双方劳动关系的解除原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定之情形。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 7500 元（15000 元×0.5 个月）。

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》第三十六条、第四十六条、第四十七条、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》第十五条、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 2023 年 7 月 6 日至 2023 年 7 月 8 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 1451.61 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 2023 年 6 月工资差额 3180 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解除劳动关系经济补偿 7500 元。

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。

（本页无正文）

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年九月二十二日

书 记 员 刘轶博