

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〕4631号

申请人：潘欣欣，女，壮族，2001年12月16日出生，住址：广西贺州市八步区。

被申请人：广州欧途商务服务有限公司，住所：广州市海珠区华新一街12号1605室（仅限办公）。

法定代表人：管福祥，该单位总经理。

申请人潘欣欣与被申请人广州欧途商务服务有限公司关于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。申请人潘欣欣和被申请人的法定代表人管福祥到庭参加庭审。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9月13日向本委申请仲裁，于9月28日申请变更仲裁请求，于11月3日撤回部分仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人辞退赔偿金9000元；二、被申请人支付申请人2023年3月20日至9月8日未签订劳动合同的二倍工资差额25350元；三、被申请人向申请人开具离职证

明。

被申请人辩称：一、申请人工作态度消极，并在2023年8月9日出现重大服务事故，且申请人在2023年8月至9月存在4次请假、旷工，我单位在综合评估各方原因后做出解除劳动关系的决定，并非“违法解除”，我单位只接受4500元赔偿金；二、《员工入职登记表》《薪酬管理明细表》《岗位说明书》三份文件为我单位打印后申请人签字确认，具备了劳动合同应具备的基本要素，法律并未明确要求以何种文本格式书写劳动合同，故我单位不同意支付二倍工资差额；三、我单位同意向申请人开具离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动合同的赔偿金问题。申、被双方均确认：申请人2023年2月20日入职被申请人，任国际操作员，约定每月基本工资4500元，每月4日通过银行转账发放上月工资，每月15日通过银行转账发放上月提成；2023年9月8日，被申请人通过微信通知申请人解除劳动关系，当日为申请人最后工作日。申请人主张其在职期间的月均工资为4722.77元。被申请人主张申请人在职期间的月均工资为4500元。申请人提供的微信聊天记录显示，2023年9月8日21时26分，被申请人的法定代表人管福祥向申请人发消息：“欣欣，经过这段时间的观察，我还是觉得你不太适合咱们公司，与我对你之前的期望，和目前

的岗位要求，相去甚远。虽然你跟的是整个公司连续几年来的销售冠军，但几个月观察下来，她的身体力行并没有影响到你，看不到你向她靠拢，同向而行的痕迹。她所在的每个客户群，我和你几乎都同在的。我虽然不说话，但每个客户都是我一个个慢慢转给她的，我时刻都在关注的其实。她对这份工作的态度，客户对她的认可，都是长期以来坚持和累计的结果。从我认识她那天起，她就是极度渴求和敢于追求自己想要的那些回报的。也许我和她共同认可的那种‘服务精神’、那种舍得付出、勇于追求的品质。和你对这份工作中所追求的并不是一个东西。所以我不得不结束咱们的雇佣关系。我原本想今天当面和你聊一下，但思来想去，还是写一些文字略好。好在你也已经在这个行业初入门庭，市场目前正处于爆发恢复阶段，相信已经入行国际票务行业的你，也能很快找到新的工作的。周末公司有人值班。你的私人物品，可以来公司整理下带走。业务手机放桌上就好。1号到8号的工资，下月初会和大家的一并结发给你。8月的提成，会在一个月20号后结发给你。”被申请人对该证据的真实性予以确认。

本委认为，首先，申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示，被申请人与申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形。其次，申、被双方所主张的申请人在职期间月均工资数额不一致，但均未对自己的主张进行举证。根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，工资支付台账属于被申请

人应当编制并保存的材料，现被申请人未提供工资支付台账证明其主张的申请人在职期间月均工资数额，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委采纳申请人主张的数额。综上，被申请人应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定向申请人支付解除劳动合同的赔偿金。现申请人请求的 9000 元赔偿金不高于本委核定的赔偿金数额，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。申、被双方均确认：双方没有签订有“劳动合同”字样的正式文本；申请人填写了《员工入职登记表》，在《薪酬管理明细表》中签名，知悉《岗位说明书》；申请人 2023 年 3 月至 9 月的工资依次为 4500 元、4050 元、4137 元、4758.36 元、3225.55 元、4555 元、1650 元。申请人主张：双方没有依法订立书面劳动合同。被申请人主张：《员工入职登记表》《薪酬管理明细表》和《岗位说明书》具备了劳动合同所需的基本要素。被申请人提供了《员工入职登记表》复印件、《薪酬管理明细表》复印件、《岗位说明书》复印件。其中，《员工入职登记表》复印件显示有申请人填写并签名确认的个人基本信息、学习和工作经历等信息，左上角加盖印有被申请人名称字样的印章；《薪酬管理明细表》的打印信息显示为申请人所在部门、职位、基本工资数额和提成的计发标准，“薪酬调整日期”显示为 2023 年 2 月 20 日，“备注”包含“岗位考察期 3 个月”等内容，右下角有申请人姓名字样签名；

《岗位说明书》打印信息显示岗位信息、“工作概要”“主要责任”“工作标准”等内容。申请人对上述证据的真实性均予确认，但表示上述三份文件不具备法律规定的劳动合同应当具备的内容。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第十条、第十七条的规定，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则；用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立书面劳动合同；劳动合同应当包括用人单位与劳动者双方的基本信息、劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动条件和劳动保护等内容。本案被申请人提供的《员工入职登记表》系申请人向被申请人提供其个人信息的单向文件，不具有信息对等性，且上述三项文件主要体现的是被申请人对申请人的管理以及申请人的义务，未体现劳动合同期限、工作及休息时间以及被申请人的义务等法律规定劳动合同应当具备的基本内容，未能体现订立劳动合同的公平、平等原则，被申请人主张上述三项文件可以视为劳动合同过于牵强，本委不予采纳。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》第七条的规定，被申请人应当加倍支付申请人2023年3月20日至2023年9月8日期间工资24117.85元（4500元÷31天×12天+4050元+4137元+4758.36元+3225.55元+4555元+1650元）。

三、关于解除劳动合同的证明问题。被申请人确认其单位没

有向申请人出具解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第十条、第十七条、第四十七条、第五十条、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》第七条，《广东省工资支付条例》第十六条的规定，本委裁决如下：

一、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合同的赔偿金 9000 元；

二、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 2023 年 3 月 20 日至 2023 年 9 月 8 日期间未订立书面劳动合同的工资 24117.85 元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人依法向申请人出具解除劳动合同的证明。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年十一月十七日

书 记 员 张秀玲