

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〕4828 号

申请人：李世鹏，男，汉族，1990年12月24日出生，住址：河南省偃师市。

被申请人：广州市海珠区航旭食品经营店，经营场所：广州市海珠区素社街建基路61号首层之三。

经营者：林冬霞，女，汉族，1995年2月28日出生，住址：广东省茂名市电白区。

委托代理人：张庭天，男，该单位员工。

申请人李世鹏与被申请人广州市海珠区航旭食品经营店关于工资差额、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。申请人李世鹏和被申请人的委托代理人张庭天到庭参加庭审。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22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7月1日至2023年7月15日工资差额838.71元；二、被申请人支付申请人违法

解除劳动关系赔偿金 4000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 4 日至 2023 年 7 月 15 日未签订书面劳动合同双倍工资差额 3200 元；四、确认申请人与被申请人在 2023 年 6 月 4 日至 2023 年 7 月 15 日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 6 月 4 日入职，因对自己试用期表现不合格于 2023 年 7 月 15 日申请自行离职。我单位不予认可申请人提交与王家会的聊天记录，王家会并非我单位经营者、负责人，王家会的意见不能代表我单位的意思。二、申请人自行申请离职，双方权利义务终止，因此双方不存在劳动关系基础，更不存在不签合同的双倍工资问题。综上，申请人的仲裁主张缺乏事实和法律依据，依法应予驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人自 2023 年 6 月 5 日起开始在被申请人处提供劳动，任销售岗位，申请人最后工作至 2023 年 7 月 14 日离职，上述事实有微信记录、银行转账记录为证。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，自用工之日起，劳资双方建立劳动关系，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 6 月 5 日至 2023 年 7 月 14 日止存在劳动关系。申请人要求确认双方在 2023 年 6 月 4 日及 2023 年 7 月 15 日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于工资差额问题。申请人月工资为底薪 4000 元+提

成，无需考勤，申请人在职期间没有产生提成，被申请人核发申请人2023年6月工资3466.67元，7月工资1161.29元。申请人主张被申请人以其没有邀约到新客户为由扣减其2023年7月工资，要求被申请人支付该月工资差额。被申请人表示不清楚申请人2023年7月工资核算情况。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，双方因工资支付发生争议，用人单位负举证责任。鉴于被申请人未能举证证明其单位核发申请人2023年7月工资的依据，故应承担举证不能的不利后果。结合申请人无需考勤之情况，经计算，申请人2023年7月工资应为1800元（4000元×0.45个月），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2023年7月工资差额638.71元（1800元-1161.29元）。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。经查，被申请人以申请人试用期业绩不达标，为人处事不过关为由提出与申请人解除劳动关系。申请人主张入职时被申请人没有明确告知其试用期时长、试用期达标的标准及业绩量。被申请人主张试用期视员工个人情况而定，一般约1至2个月，申请人的性格、表现不适合销售岗位，工作满1个半月达不到1万5的业务量。申请人提交、经被申请人确认的微信记录显示7月期间，“刘霞”持续有与申请人沟通，内容为提醒申请人没有顾客要出去收单，要努力办卡，要改变不爱说话没有笑容的性格，要注意跟客户沟通的态度，要在办卡方面有突破才可以通过试用期，

如果还不办卡可能要走，王总已经说过再给几天时间等等。申请人回复虽然其短时间没有客户上门办卡，但在职期间其每天外出发传单，这几天也有客户上门咨询，有可能会办卡。本委认为，试用期是劳资双方相互了解、选择而约定的考察期，对劳资双方均有着重要意义。于用人单位，便于进一步详细考察被录用的劳动者是否符合录用条件；于劳动者，可以使劳动者实际地了解自己从事的劳动是否符合自身的特长、兴趣。本案中，结合本委查明的事实和证据可见，被申请人持续对申请人表达其单位对申请人的工作表现不满意，多次提醒申请人调动积极性及改变与客户的沟通方式，并与申请人强调了办卡任务。而申请人应聘销售一职，其销售能力及销售成果与岗位达标要求存有必然关联，被申请人以申请人有无售出产品（邀约客户办卡）作为主要考察内容符合常理。现申请人在职期间未售出产品，被申请人以此作出解除劳动关系的决定，并未违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金，依据不足，本委不予支持。

四、关于未签订书面劳动合同双倍工资问题。被申请人没有与申请人签订劳动合同。本委认为，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2023年7月5日至2023年7月14日未订立书面劳动合同的工资1285.71元（1800元÷14天×10天）。申请人要求被申请

人支付 2023 年 7 月 4 日及 2023 年 7 月 15 日未签订书面劳动合同双倍工资，本委则不予支持。

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》第七条、第三十九条、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》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 6 月 5 日至 2023 年 7 月 14 日止存在劳动关系；

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 2023 年 7 月工资差额 638.71 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 2023 年 7 月 5 日至 2023 年 7 月 14 日未订立书面劳动合同的工资 1285.71 元；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年十二月一日

书 记 员 张秀玲