

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〔2024〕136号

申请人：张国瑜，男，汉族，1995年3月2日出生，住址：广东省罗定市。

被申请人：广州鸿鹄网络有限公司，住所：广州市海珠区三滘村池滘南八巷14号二、三楼。

法定代表人：冯源。

申请人张国瑜与被申请人广州鸿鹄网络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。申请人张国瑜到庭参加庭审。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2023年10月27日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年6月19日至2023年8月31日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年6月19日至2023年8月31日未订立书面劳动合同二倍工资12000元；三、被申请人支付申请人2023年8月15日至2023

年 8 月 31 日工资 2349.75 元。

被申请人辩称：一、申请人入职时间为 2023 年 6 月 20 日，试用期为 2023 年 6 月 20 日至 2023 年 7 月 18 日，申请人于 2023 年 7 月 19 日转正。申请人入职后并未向我单位提及签订劳动合同，我单位亦未拒绝与申请人签订合同。从主观上说，申请人存在恶意不与我单位签订劳动合同的情形。二、申请人未提前三十天通知解除劳动关系，申请人于 2023 年 8 月 29 日起无故脱岗并于 2023 年 8 月 31 日通过微信提出离职，申请人在未与我单位协商一致的情况下，直接不上班并未办理工作交接，给我单位造成经济损失，我单位要求申请人承担 800 元。三、根据我单位员工宿舍管理制度第三条规定，离职员工务必在离职 2 天之内搬出宿舍，超出 2 天按 100 元一天计算；申请人于 2023 年 8 月 28 日起无故离职截止到 2023 年 10 月 17 日，申请人在归还钥匙后，在我单位不知情下，仍在公司宿舍居住，现要求申请人支付未按时间搬出宿舍的费用 1700 元。四、我单位在与申请人协商阶段，我单位愿意先支付剩余工资 2349.75 元，但申请人拒收。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 6 月 20 日入职被申请人处，任自媒体运营岗位，每周工作 6 天，每天工作 8 小时，其每月工资标准为底薪 3000 元+提成，其最后

工作至2023年8月28日，其于2023年8月31日向被申请人提出离职。申请人提供考勤打卡记录、工作群聊天记录及考勤管理制度拟证明双方存在劳动关系，其中提供的考勤打卡记录及工作群聊天记录均有载明被申请人的名称，考勤管理制度盖有被申请人字样的公章。经查，根据被申请人提供的答辩书载述，被申请人确认申请人入职时间为2023年6月20日并主张申请人于2023年8月29日未到岗，及于2023年8月31日通过微信提出离职。本委认为，首先，被申请人未对申请人提供的证据及当庭主张提出异议，亦未提供证据加以反驳，因此被申请人需承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人提供的证据。其次，依查明事实可知，被申请人的答辩意见中载述的内容与申请人所主张入职日期、最后工作日及离职日期相符。加之，因申请人已提供初步证据证明其与被申请人之间存在劳动关系事项中的权利义务要素，而被申请人未能提供任何证据加以反驳，故被申请人应承担举证不能的不利后果。因此，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，申请人与被申请人之间存在劳动关系具有高度可能性，故本委据此认定申、被双方存在劳动关系。最后，申请人当庭主张其入职时间为2023年6月20日，但其要求确认其与被申请人自2023年6月19日起存在劳动关系，此主张与其当庭主张不符。因此，鉴于申请人自身主张存在自相矛盾的情形，且申请人未能提供证据对关于确认双方劳动关系起始时间为2023年6月19日之

主张加以作证，故该项主张缺乏事实依据，本委不予采纳。综上，本委确认申请人与被申请人在 2023 年 6 月 20 日至 2023 年 8 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于 2023 年 8 月工资差额问题。申请人主张被申请人仅支付其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间 50% 工资 2349.75 元，仍有 50% 工资差额 2349.75 元未支付。申请人提供工资单及微信聊天记录拟证明上述事实，其中微信聊天记录显示：申请人询问“MR*”工资何时发放，对方于 2023 年 9 月 20 日向申请人转账 2349.75 元，并告知申请人“一半”。经查，根据被申请人提供的答辩书载述，其单位愿意支付申请人剩余工资 2349.75 元，但主张因申请人未交接工作及申请人因未及时搬出宿舍，按约定需支付其单位相应费用。本委认为，首先，申请人已提供初步证据证明被申请人未支付 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间工资差额 2349.75 元，且该项主张与申请人所主张的金额相符。虽被申请人主张申请人存在未交接工作造成其单位损失及未及时搬出宿舍而产生的费用之情形，但其单位未能提供相应证据对此项主张加以佐证，故需承担举证不能的不利后果。其次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任。被申请人在本案中未提供任何证据对申请人主张的未支付工资数额予以反驳，故其单位对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。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8月1日至2023年8月31日工资2349.75元。

三、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订劳动合同。申请人另主张其在2023年6月20日至2023年8月31日期间的工资(包含提成)分别为1970元、6490元、4699.5元。在庭审中，申请人主张被申请人系每月向其发放上月提成。本委认为，首先，被申请人未提供证据证明已依法与申请人订立书面劳动合同，故其单位对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人对此应承担支付二倍工资的法律后果。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，计算二倍工资的起算时间应为用工之日起满一个月的次日。在本案中，申请人要求被申请人支付其2023年6月19日至2023年7月19日期间未签订劳动合同的二倍工资，无法律依据，本委不予支持。再次，申请人主张的提成属于按月支付的款项，且根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任，但因被申请人在本案中未提供任何证据对申请人主张每月工资数额予以反驳，故其单位对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。综上，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20日至2023年8月31日未签订劳动合同二倍工资差额7211.76元(6490元÷31天×12天+4699.5元)。

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,《广东省工资支付条例》第四十八条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条,参照关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人 2023 年 6 月 20 日至 2023 年 8 月 31 日期间存在劳动关系;

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 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日工资 2349.75 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 2023 年 7 月 20 日至 2023 年 8 月 31 日未签订劳动合同二倍工资差额 7211.76 元。

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 陈隽英

二〇二三年十二月二十五日

书 记 员 李政辉