

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〕3976 号

申请人：侯乔，女，汉族，1992 年 5 月 11 日出生，住址：湖南省石门县。

被申请人：广州市海珠区又一肌美容店，经营场所：广州市海珠区南洲路宝和街 83 号。

经营者：向小龙，男，汉族。

申请人侯乔与被申请人广州市海珠区又一肌美容店关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人侯乔到庭参加庭审。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 7 月 26 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 6 月 7 日至 2023 年 7 月 31 日的工资 12904 元；二、被申请人支付申请人未签劳动合同、拖欠工资、未购买社保经济补偿 3500 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

申请人主张于 2022 年 10 月入职又一肌品牌赤岗店，2023 年 3 月至 6 月期间被安排到赤岗店、天河店工作，2023 年 6 月 7 日被安排到东晓南店即被申请人处工作，由陈某对其进行工作店铺的调整，陈某为又一肌品牌的老板，三家门店均为又一肌品牌的加盟店，每家门店均注册了不同的公司，其岗位一直为店长，月工资为保底 6000 元，月休 4 天，不需要考勤，最后工作日是 2023 年 7 月 26 日，其当天通过微信向陈某送达了被迫离职告知函。2023 年 6 月正常出勤，2023 年 7 月出勤 23 天。申请人提交了申请人与陈某微信聊天记录，2023 年 4 月 4 日申请人发言“……关于又肌新开第三家店的筹备及管理，个人结合本身原因，综合考虑，为了不影响公司拓展进度，老大可以物色其他管理人员”，陈某回复“三家店一起管理”，7 月 2 日申请人向对方发送了一份“六月考勤”的表格文件并说“老大，这是六月份考勤。六月份的社保您应该是没给我买上……”，对方回复“行 收到”，2023 年 7 月 24 日申请人发言“陈总，如果今天还不发工资，明天我们就去申请劳动仲裁了。6-7 月份的工资一起发给我们。我们做到月底不做了”，2023 年 7 月 26 日申请人向对方发送了被迫离职告知函，载有“致又肌公司：本人侯乔……系贵公司广州市海珠区南洲路宝和街 83 号又肌门店的一名店长，与贵司在 2022 年 10 月 4 日入职贵司，一直

以来,贵司一直都以微信转账方式进行工资发放,月底薪为 6200 元。但至今贵司未与本人签署《劳务合同》,也未依法为本人缴纳社保。贵司的上述违法行为,已严重侵害本人合法权益,基于此,正式函告贵司如下事项: 1、自本告知函发出之日,即解除本人与贵司间的劳动关系……3、自收到本告知函之日起 3 个工作日内,结清以下款项: (1) 2023 年 6 月、7 月工资共计 12400 元……”的内容。

一、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 6 月 7 日至 2023 年 7 月 31 日的工资。本委认为, 申请人已就其系被申请人员工的主张向本委提交了微信聊天记录等证据予以证明, 申请人已履行初步举证责任, 现被申请人不主张、不举证、不抗辩, 应承担不利后果, 故本委采纳申请人的主张, 认定双方存在劳动用工事实。其次, 根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定, 因工资支付发生争议, 用人单位负有举证责任, 故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人在职期间工资, 然被申请人并无有效履行该举证义务, 应承担举证不能的不利后果, 故本委对申请人主张的工资标准及出勤情况予以采纳。综上, 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 7 日至 2023 年 7 月 26 日的工资 10084.03 元 $[6000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 2 \text{ 倍}) \times (18 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 2 \text{ 倍} + 18 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 2 \text{ 倍})]$ 。申请人要求被申请人支付其 2023 年 7 月 27 日至 7 月 31 日的工资没

有事实依据，本委不予支持。

二、关于经济补偿问题。经查，申请人以被申请人拖欠工资、未缴纳社保为由解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，被申请人应向申请人支付经济补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条之规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。本案中，申请人主张从2022年10月开始进入赤岗店工作，后陈某陆续将其调到不同门店工作，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定，申请人的工作年限由被申请人承担举证责任，现被申请人未履行举证责任，故本委对申请人的主张予以采纳，被申请人应承接申请人此前的工龄。经计算，申请人要求被申请人支付的经济补偿未超过法定标准，此为申请人对其权利的自由处分，本委予以尊重并照准，综上，被申请人应向申请人支付解除劳动关系的经济补偿3500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》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律法

律问题的解释(一)》第四十四条之规定，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6月7日至2023年7月26日的工资10084.03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解除劳动关系的经济补偿3500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 曾 艺 斐

二〇二三年十月二十三日

书 记 员 冯 秋 敏