

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〕1353号

申请人：林金涛，男，汉族，1997年6月12日出生，住址：广东省丰顺县。

被申请人：广州天康立美电子科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路156号1205房。

法定代表人：黄镜全。

委托代理人：刘杰，男，该单位员工。

申请人林金涛与被申请人广州天康立美电子科技有限公司关于确认劳动关系、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。申请人林金涛和被申请人的委托代理人刘杰到庭参加庭审。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12月29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12月26日工资270.83元；二、被申请人支付申请人2023年11月21日至2023年12月27日未签订劳动合同双倍工资差额2166.4元；三、被申请

人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 6500 元；四、确认申请人与被申请人 2023 年 11 月 21 日至 2023 年 12 月 26 日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位 2023 年 12 月 22 日在微信上单方面通知申请人对接辞退事宜，通知后对方在还未到达下班的时间进行早退，导致一拖再拖，之后在 2023 年 12 月 25 日我单位出具辞退书，但对方不满意，赖在公司不走，后面才了解到，公司单方面辞退具备法律效力，不需要再支付其工资。二、我单位与申请人签订的时间为 2023 年 12 月 26 日，且对方未上班，只是过来我单位拿取所需要的文件，我单位已结清申请人截至 2023 年 12 月 25 日所有薪资。三、我单位未违法辞退，根据合同第 7 条第 2 点，甲方可以根据需要调配乙方从事不同的实习岗位，如乙方由于个人能力，不能参加正常的实习活动，甲方有权提前终止乙方实习活动并解除协议。四、我单位已向申请人提供离职证明与员工辞退通知书。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、赔偿金问题。经查，申请人于 2023 年 11 月 21 日入职被申请人，岗位为亚马逊运营，实行大小周工作制，每天工作 7 小时，约定入职第一个月工资为 6500 元，2023 年 12 月 21 日起月工资调整为每月 7500 元，离职前月平均工资为 6500 元。申请人主张被申请人 2023 年 12 月 26 日向

其发出书面辞退通知，被申请人应支付其违法解除劳动合同关系的赔偿金 6500 元，双方 2023 年 11 月 21 日至 2023 年 12 月 26 日期间存在劳动关系。申请人提交《实习期协议》《员工离职交接单》《离职证明》《员工辞退通知书》等证据拟证明其主张。其中《实习期协议》载明双方签订期限为 2023 年 11 月 21 日至 2024 年 2 月 20 日的实习期协议，申请人毕业时间为 2022 年 6 月，工资标准，双方权利义务等内容，落款处有申请人字样的签名及被申请人字样的印章；《员工离职交接单》载明申请人离职时间为 2023 年 12 月 26 日，《离职证明》载明申请人入职时间为 2023 年 11 月 21 日，职务为运营，解除劳动关系时间为 2023 年 12 月 26 日，落款处有被申请人字样的盖章；《员工辞退通知书》载明“自 2023 年 11 月 21 日，你担任公司运营职位以来，多次未能按照要求完成工作任务。在经过公司人力资源部给你调整精品运营岗位，你多次无故迟到。现公司决定，您于 2023 年 12 月 26 日到人力资源部办理离职手续，离开公司”等内容，落款处有被申请人字样的盖章，落款日期为 2023 年 12 月 26 日。被申请人对申请人提交的以上证据的真实性均予以确认。被申请人主张其单位 2023 年 12 月 23 日因申请人“不符合其单位的工作要求，未按其单位规定的上班时间工作”而与申请人解除劳动合同关系，其单位人事人员周某某于 2023 年 12 月 23 日通过微信向申请人发出辞退通知，因不懂法律，且当时申请人又呆在其单位不走，所以其单位在 2023 年 12 月 26 日再

次以书面形式向申请人发出辞退通知书，其单位系合法解除双方劳动关系，不应支付申请人赔偿金或经济补偿，双方2023年11月21日至2023年12月23日期间存在劳动关系。被申请人还主张其单位实际未对申请人进行过考勤管理，申请人2023年12月25日未出勤。被申请人提交监控视频(迟到)、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中申请人与人事人员周某某的微信聊天记录载明2023年12月23日对方向申请人发送“昨天本想和你深入交流一下，提醒你入职以来的不足，现在文字书面给你说一下。1、上班迟到……2、你的工作质量还要提高。比如产品方案这方面，还是达不到到公司的预期要求；3、工作成果达不到岗位要求……4、工作态度有很大问题……5、不是否定你能力，你有你的优点长处，只是在公司无法发挥出来。你也在试用期，经过我们慎重研究，决定我们合作到此为止。请你周一过来公司办理离职手续”，12月25日对方发送“问了社保局，现在补不了社保，那直接折算成钱给你可以吗？”“尽量满足你”，申请人回复“1.解除劳动关系相关证明 2.离职证明 3.五险一金 4.参保关系转移 5.身份信息 6.假期折现 7.结清薪资”“你看你能补得上那样就那样”“另外要两份的工资条”“上个月以及结算到今天”等内容。申请人对视频监控(迟到)及微信聊天记录的真实性予以确认，但辩称其上班时间是弹性的，被申请人对其未进行过考勤。本委认为，首先，劳动关系解除权属于形成权，以一方当事人作出意思表示并到达对方即为生

效，由此认定彼时之解除行为已发生法律效力，本案被申请人于2023年12月23日已明确作出解除双方劳动关系的意思表示并要求申请人“周一过来公司办理离职手续”，劳动关系因被申请人的该意思表示已发生实际解除的法律效果，即使申请人对被申请人作出的解除决定不认可，也不能改变或否认解除权带来的实质法律后果。其次，由被申请人提交的申请人与人事人员周某某的微信聊天记录可知，被申请人于2023年12月23日要求申请人“周一过来公司办理离职手续”，而双方亦曾在2023年12月25日就工资结算等事宜进行沟通，因此，结合本委已认定事实和证据，本委确认申、被双方2023年11月21日至2023年12月25日期间存在劳动关系。最后，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，用人单位解除劳动关系的，应对解除的事由承担举证责任，现被申请人主张申请人存在“上班迟到”“工作质量还要提高。比如产品方案这方面，还是达不到公司的预期要求”“工作成果达不到岗位要求”“工作态度有很大问题”等情形而解除劳动关系，但其单位提交的视频监控仅显示申请人具体时间段不在办公室的部分视频，且其单位对申请人未执行考勤打卡，故因其单位对作出解除劳动关系之事由并无充分有效的证据予以证实，其单位应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人解除与申请人之间的劳动关系，缺乏合法依据，属于违法解除，综上，根据《中华人民共和国劳

劳动合同法》第四十七条和第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 6500 元（6500 元×0.5 个月×2 倍）。

二、关于 2023 年 12 月 26 日工资问题。本委认为，申请人虽主张其在 2023 年 12 月 26 日继续返回被申请人处上班至 12 时，被申请人应支付其该日工资，但本委已认定双方劳动关系存续至 2023 年 12 月 25 日，故申请人此后继续返回被申请人处上班的行为属于劳动关系解除后的事后行为，被申请人不具有向其支付此后劳动报酬之法定义务，因此，申请人要求被申请人支付其 2023 年 12 月 26 日工资，缺乏依据，本委不予支持。

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书面劳动合同，故被申请人应支付其 2023 年 11 月 21 日至 2023 年 12 月 26 日未签订劳动合同的二倍工资差额。本委认为，首先，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》第六条的规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资，两倍工资起算时间为用工之日起满一个月的次日。本案申请人于 2023 年 11 月 21 日入职，故其要求被申请人支付其 2023 年 11 月 21 日至 2023 年 12 月 20 日未签订劳动合同的二倍工资，缺乏依据，本委不予支持。其次，由前述查明证据可知，申、被双方签订有期限为 2023 年 11 月 21 日至 2024 年 2 月 20 日的《实习期协议》，该

协议虽名为实习期协议，但已列明合同期限、工资标准、工作内容、用人单位及劳动者的相关信息、双方权利义务等劳动合同规定的必备条款，且有申请人字样的签名及被申请人字样的盖章，具有劳动合同的法律效力，故本委认定双方已签订书面劳动合同。综上，结合本委上述查明证据及已认定事实，申请人要求被申请人支付其2023年12月21日及之后未签订书面劳动合同二倍工资差额请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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》第六条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2023年11月21日至2023年12月25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违法解除劳动关系赔偿金6500元；

三、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。

仲 裁 员 宋 静

二〇二四年三月十二日

书 记 员 李政辉