

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〕2625 号

申请人：陈宇婷，女，汉族，1996 年 11 月 14 日出生，住址：广东省湛江市坡头区。

被申请人：广州诚义通讯设备有限公司，住所：广州市海珠区沥滘大道北 2 号之一、之二首层自编新市场 12 档。

法定代表人：蓝奇峰。

委托代理人：陈梅，女，该单位人事主管。

申请人陈宇婷与被申请人广州诚义通讯设备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。申请人陈宇婷和被申请人的法定代表人蓝奇峰、被申请人的委托代理人陈梅到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 19 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 10 月 19 日至 2024 年 3 月 18 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 18 日至 2024 年 3 月 18 日未订立书面劳动合同二倍工资

差额 12276 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日因公司提前放假而扣除的工资 1313 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 18 日拖欠的工资 3966 元。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人从 2023 年 10 月 19 日起存在劳动关系。二、由于申请人月度业绩未达我单位要求，我单位出于整个行业低迷、外界工作不好找，抱着尝试继续培养申请人的心态，继续花人力、物力、金钱去培训及提高申请人工作能力，达到留任要求，劳动合同将于本月（2024 年 5 月）补签。三、申请人于 2024 年 1 月 14 日请假回家，直到 2024 年 2 月 20 日才返岗，我单位放假时间为 2024 年 2 月 1 日至 2 月 16 日，2 月 17 日正式上班，同时，我单位已支付了 1 月除申请人请假后的工资，而 2 月份按到岗正常工资支付。四、申请人 2024 年 1 月至 2 月工资已支付，3 月工资未支付是因不知道申请人请假到何时，未说明，又因申请人是身体原因，我单位不便催促回来上班，同时陈梅只想让申请人将工作用机拿回来，交给其他同事用，让申请人好好休养身体，但申请人一直拖着不还。如果是辞职，申请人未按我单位辞职流程，亦未回我单位签辞职合同，我单位只能当申请人请假。五、我单位对申请人全部仲裁请求不认可，对于第一项请求，申请人至今未回我单位补签劳动合同，对于第三、四项请求，除 3 月以外工资已正常发放，3 月工资原本应在 4 月 28 日发放，但申请人

一直未回我单位，才导致3月工资缓发。六、我单位提出的意见分别如下：1、申请人回我单位补签劳动合同，包含转正合同；2、补发转正后社保（公司负责部分）；3、如果申请人要辞职，同时要回我单位签辞职合同，并做好工作交接。七、针对申请人第三、四项仲裁请求补充如下意见：2024年1月份是由于1月14日后请假到2月20日才返岗，关于1月工资我单位按申请人正常上班结算并支付了987元；我单位2024年2月1日至2月16日放假，申请人2024年2月17日未能正常到岗，又请假，到2月20日才到岗，从2月17日至2月19日共请假3天，而2月工资已按正常上班结算并支付了862元。八、申请人从2024年3月18日请假至今未回我单位处，当旷工处理。

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10月19日入职被申请人处，担任招聘助理，每周工作6天，每天上班时间为9时到18时，中间休息1.5小时，每月工资为底薪2300元另加招聘提成，招聘提成按每招聘1人250元至400元之间招聘服务费的15%计算，其于2024年3月18日通过微信向被申请人的主管提出离职，主管对其称可以，并让其回去做离职交接。申请人另主张2024年3月16日开始请病假，2024年3月18日之后再无到被申请人处工作。申请人提供了打卡明细、微信聊天记录、工资条等证据拟证明其主张，被申请人对

申请人提供的证据的真实性均予以确认。被申请人确认申请人的入职时间、岗位、工资标准及每周工作时间，但补充说明每月工资构成另还有绩效工资 1000 元，需每月招聘满 5 人且每个被招聘的人员有效出勤满 15 天才达到可奖励该绩效工资的条件。被申请人亦确认申请人于 2024 年 3 月 16 日开始请病假，申请人于 2024 年 3 月 18 日通过微信提出离职，其单位通过微信告知申请人应当办理正式的离职手续，但申请人未回来交接。被申请人提供了微信聊天记录、规章制度等作为本案证据。经查，申请人与被申请人的主管的微信聊天记录中显示，申请人于 2024 年 3 月 18 日发送信息“梅姐，说好三个月转正买社保的，现在 5 个月了都不买，看病全自费”“这样工作没办法继续了”对方回复“好，到时候回来做交接”。本委认为，申请人与被申请人具有建立劳动关系的合意，本案的证据充分体现了申请人与被申请人存在事实劳动关系，双方对申请人的入职时间无异议，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，双方劳动关系自用工之日起即 2023 年 10 月 19 日开始建立劳动关系。另，解除权属于形成权，以一方当事人单方作出解除的意思表示到达另一方当事人时即发生法律效力。本案中，本委认为申请人于 2024 年 3 月 18 日通过微信信息向被申请人作出了解除劳动合同的意思表示，已发生解除劳动合同的效力，且从微信聊天记录可以看出被申请人同意申请人离职，仅是对交接问题产生争议，然而交接问题并不影响劳动关系已解除，加之

申请人此后并未再向被申请人提供劳动，故申请人与被申请人的劳动关系于2024年3月18日解除。综上，本委确认申请人与被申请人2023年10月19日至2024年3月18日期间存在劳动关系。

二、关于2024年1月至2024年3月工资问题。经查，申请人2024年1月份仅出勤至2024年1月13日，2024年1月14日起请休假，2024年2月份仅从2024年2月20日起出勤；2024年2月20日至2024年2月29日期间仅2024年2月23日请假2小时及2024年2月24日周末例休，但被申请人称2月23日请假的2小时也按申请人正常出勤计算工资；2024年3月2日、3月8日至9日、3月16日属申请人正常例休或调休；关于2024年1月、2月工资，申请人分别收到了987元、862元；被申请人未发放申请人2024年3月工资；申请人提供的工资条载明2024年1月“实勤天数”10.5天，被申请人对该工资条的真实性确认；微信聊天记录显示，申请人于2024年1月11日向被申请人的主管发送信息“梅姐，我14号回家喝喜酒”，对方回复“可以呀”“放假回去休息就好了”“目前没什么事情做”，申请人询问“你们什么时候放假呀”对方回答“应该20号左右吧”；申请人提交的证据《春节放假通知》载明被申请人处2024年2月1日至2月16日放假，2月17日正式上班，与被申请人主张的春节放假时间一致。另查，申请人在庭审中陈述其由于不清楚绩效工资及提成的具体数额，故本案请求中并

未主张绩效工资及提成,再者,申请人的仲裁申请书中写明 2024 年 2 月份月工资按 2300 元结算。本委认为,申请人在被申请人未停工放假前因个人事宜请了事假,已得到被申请人的批准,但由于被申请人于 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 16 日才停工安排全体员工放假,被申请人批准其休了事假并不同等于告知其休带薪假,根据《广东省工资支付条例》第二十五的规定事假无需支付工资,故申请人要求的 2024 年 1 月 14 日至 2024 年 1 月 31 日期间及 2024 年 2 月 17 日至 2024 年 2 月 19 日期间的工资不予支持。另,2024 年 2 月 10 日至 2024 年 2 月 12 日为春节 3 天法定休假日,属带薪休假的计薪日,工资按正常工资发放。再者,根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定,非因劳动者原因造成用人单位停工,未超过一个工资支付周期(最长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资,本案中被申请人于 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 9 日停工而安排全体员工放假,故 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 9 日期间工资应按照国家正常支付。关于 2024 年 3 月 17 日至 2024 年 3 月 18 日,由于被申请人同意申请人休病假,根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定,2024 年 3 月 17 日至 2024 年 3 月 18 日病假工资不得低于广州市最低工资标准的百分之八十。综上,结合证据打卡明细,根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条、根据《广东省工资支付条例》第二十四条、第三十九条的规定,被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 1 日至

2024年1月13日工资334.84元($2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 8.5\text{天} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 2\text{天} \times 200\%$ -987元)、2024年2月1日至2024年3月18日工资3029.49元[$2300\text{元} \div 21.75 \times (21\text{天} + 11\text{天}) + 2300\text{元} \div 21.75 \times (1\text{天} + 1\text{天}) \times 200\% + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 1\text{天} \times 80\%$ -862元]。

三、关于二倍工资差额问题。经查，申请人提供的工资条载明2023年11月、2023年12月应发工资分别为3034元、3069元，申、被双方签订了《试岗期协议书》，该协议书载明甲方为被申请人，乙方为申请人，载明了试岗期7天时间，从2023年10月19日起始，并载明工资数额，双方权利义务，申请人须遵守被申请人各项管理制度等；双方确认除前述协议书之外并未再签订劳动合同或其他协议，被申请人主张其单位因委托案外人做工商主体变更，公司的公章不在被申请人处，公章在2024年3月才寄回来，故没有与申请人签订劳动合同。本委认为，《试岗期协议书》虽标题名称不为劳动合同，但根据其载明的内容而实质性可认定为劳动合同，另，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限，由此可认定《试岗期协议书》实质为一份劳动合同期限为7天（自2023年10月19日起至2023年10月25日止）的劳动合同；然而，双方在该协议书于2023年10月25日到期后并未续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十

条的规定，用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，而自上一份劳动合同到期后的新用工之日 2023 年 10 月 26 日起，非因申请人的过错，被申请人未与申请人签订劳动合同，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，申请人请求的 2023 年 11 月 18 日至 2023 年 11 月 25 日期间的二倍工资不予支持，被申请人应支付申请人 2023 年 11 月 26 日至 2024 年 3 月 18 日未签订劳动合同的二倍工资差额 8788.00 元（3034 元 ÷ 30 天 × 5 天 + 3069 元 + 987 元 + 862 元 + 334.84 元 + 3029.49 元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，根据《广东省工资支付条例》第二十四条、第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 10 月 19 日至 2024 年 3 月 18 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性申请人 2023 年 11 月 26 日至 2024 年 3 月 18 日未签订劳动合同的二倍工资差额 8788 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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 13 日工资 334.84 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 18 日工资 3029.49 元；

五、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 李政辉

二〇二四年五月十七日

书 记 员 李慧娜