

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲裁裁决书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕2348-2号

申请人：纪卓余，女，汉族，1998年5月16日出生，住址：广东省雷州市。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：元昇农业科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号1109房。

法定代表人：杨仙云。

委托代理人：徐勇彪，男，广东穗之东律师事务所律师。

申请人纪卓余与被申请人元昇农业科技（广东）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。申请人委托代理人梁树权和被申请人委托代理人徐勇彪到庭参加庭审。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7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9月1日至2024年2

月 19 日工资 36530.18 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 5 日至 2024 年 2 月 19 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 51724.07 元。申请人本案共提出 3 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：我单位于 2022 年 7 月 5 日与申请人签订《劳动合同》，劳动合同期限均为 1 年，合同期限截止至 2023 年 7 月 4 日。根据双方签署的《劳动合同》约定，申请人岗位为文案，工资待遇为基本工资 2300 元+岗位工资 3300 元+绩效奖金 1400 元。试用期工资为转正工资的 80%。申请人在劳动合同到期后拒绝与我单位签订劳动合同。我单位已足额支付 2023 年 8 月前的工资，2023 年 11 月，申请人应上班 22 天，实际上班 20 天，应发工资 7272.73 元；2023 年 12 月，申请人应上班 21 天，实际上班 18.5 天，应发工资 7047.62 元。申请人自 2024 年 2 月 1 日起未再前往我单位上班。根据我单位《公司考勤管理制度》第六条的规定，旷工期间不享受薪资福利，连续旷工 2 天以上的，或当月累计旷工达 3 天的，视为员工自动解除劳动合同，故双方的劳动合同自 2024 年 2 月 2 日即因申请人自动解除劳动合同而终止。我单位于 2023 年 12 月向申请人支付工资 7385.42 元，我单位于 2024 年 2 月 9 日通过法定代表人微信向申请人支付工资 5000 元。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2022年7月5日入职被申请人处，任文案岗位，每月工资构成为基本工资2300元+岗位工资3300元+绩效奖金1400元+开拓客户成交奖，被申请人自2023年9月起未再向其发放工资，被申请人自2023年4月起未再为其缴纳社会保险费，其最后工作至2024年2月19日，因被申请人拖欠工资，其于2024年2月20日向被申请人发送《被迫解除劳动关系通知函》解除劳动合同。被申请人确认申请人的入职时间、岗位、工作时间、工资构成及社会保险缴费情况，但主张申请人自2024年2月1日起未再前往其单位工作，故其单位无需支付申请人2024年2月1日至2024年2月19日期间的工资，且其单位于2023年12月已支付申请人工资7385.42元，该款项属于补发申请人在2023年9月及2023年10月的部分工资，其单位于2024年2月9日通过法定代表人杨仙云的微信转账支付申请人工资5000元。申请人确认收到上述金额，但主张被申请人通过微信转账的金额属于奖金，不属于工资，故被申请人至今仍拖欠其2023年9月、2023年10月、2023年12月、2024年1月工资，每月工资均为7385.42元、2024年2月1日至2024年2月19日6988.5元，2023年9月1日至2024年2月19日工资合计36530.18元。申请人提供《劳动合同》《广东省社会保险个人参保证明》《中国工商银行借记账户历史明细》《被迫解除劳动关系通知函》、2023年1月1日至2024年2月19日工资表及申请人与“杨某 元昇大健

康”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与“杨涵 元昇大健康”于2024年1月29日至2024年2月6日期间存在关于工作内容的沟通记录。被申请人主张该聊天记录的内容非安排申请人新的工作。本委认为，首先，申请人已提供微信聊天记录证明其在2024年2月1日后存在接受被申请人安排工作的客观事实，虽被申请人对此予以否认，但其单位未能提供证据对此加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果。加之，被申请人虽提供考勤记录拟证明申请人的考勤情况及2024年2月1日起未出勤的情况，但被申请人作为具有用工管理权的用人单位，在申请人2024年2月1日起未到岗情况下，其单位放任申请人未到岗且不催促其到岗的行为，不符合大众对用人单位管理员工的正常理解范围。被申请人对此超出大众可接受范围的待证事实需承担首要的举证责任，其单位现未提供有效证据证明其当庭主张，故需承担举证不能的不利后果。因此，本委采纳申请人关于考勤情况及其最后工作至2024年2月19日之主张。其次，申请人主张法定代表人杨仙云向其转账的金额为奖金，但其未能提供证据证明被申请人曾约定向其支付奖金之事实，故其需对自身主张承担举证不能的不利后果。加之，在被申请人已拖欠长达数月工资未结清且未有证据证明该款项为奖金的情况下，被申请人于2024年2月9日向申请人发放款项属于工资具有较高的可能性，故本委不采纳申请人该主张。再次，根据《广东省工资支付条例》第四十

八条之规定，用人单位对劳动者工资发放负有举证责任。据此，被申请人应承担对工资数额发放及计算依据等待证事实的初步举证责任。在本案中，被申请人并未提供任何证据对申请人所主张的工资数额加以反驳。鉴于被申请人并无实际履行自身应尽之举证义务，无法否定申请人所主张的拖欠工资数额之合法正当性，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，本委对申请人主张的工资数额予以采纳，故被申请人应支付申请人2023年9月1日至2024年2月19日工资31530.18元（36530.18元-5000元）。

二、关于二倍工资问题。申、被双方均确认被申请人与申请人签订的劳动合同期限为2022年7月5日至2023年7月4日，期后双方未再签订过劳动合同。经查，申请人提供工资明细表显示申请人2023年8月实发工资为7385.42元、2023年11月实发工资为7385.42元。被申请人主张该工资明细表非其单位制作，但确认实发工资数额。本委认为，首先，由于被申请人系作为核发劳动者工资待遇的用人单位，其单位需提供证据证明申请人在职期间的应发工资数额，但其单位未履行相应的举证义务，故需承担举证不能的不利后果。而申请人亦主张及举证其每月的应发工资数额，故本委酌定按照申请人主张的实发工资数额作为计算二倍工资的依据。其次，被申请人应履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务。鉴于被申请人未举

证证明已履行上述义务，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8月5日至2024年2月19日期间未签订劳动合同二倍工资差额50348.06元(7385.42元÷31天×27天+7385.42元×5个月+6988.5元)。

申请人的另1项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕2348-1号仲裁裁决书。

### 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9月1日至2024年2月19日工资31530.18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2023年8月5日至2024年2月19日期间未签订劳动合同二倍工资差额50348.06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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年五月二十日

书 记 员 刘轶博