

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〕4985号

申请人：陈嘉琦，女，汉族，1980年12月30日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州纯脑科技有限公司，住所：广州市海珠区穗花二巷1号801房。

法定代表人：陈思思。

申请人陈嘉琦与被申请人广州纯脑科技有限公司关于工资、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。申请人陈嘉琦到庭参加庭审。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9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2023年9月30日工资11216元；二、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年1月31日无故克扣工资15000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金61313.9元；四、确

认申请人与被申请人 2021 年 7 月 30 日至 2023 年 9 月 30 日存在劳动关系；五、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 30 日至 2023 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 164597.91 元。
被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资问题。申请人主张其于 2021 年 7 月 30 日入职被申请人处任校长，主要负责学校的运营管理，双方有签订劳动合同，约定每周工作 5 天，工资标准为 11000 元/月，另有销售提成，其于 2023 年 9 月 30 日离职，被申请人至今尚未结清其 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资 11216 元和 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日扣除的工资 15000 元。申请人向本委提供了如下证据拟证明其上述主张：1. 《劳动合同》，显示甲、乙方分别为被申请人和申请人，合同期限为 2021 年 7 月 30 日起至 2022 年 7 月 29 日止，申请人的职务为校长，基本工资为 6000 元/月，岗位补贴为 5000 元/月等内容，合同落款处有被申请人法定代表人姓名字样的手写签名和申请人姓名字样的手写签名；2. 广东省社会保险个人参保证明，显示被申请人 2021 年 9 月至 2023 年 8 月期间为申请人参加了社会保险；3. 借记卡账户历史明细清单，显示对方户名“陈思思” 2022 年 10 月至 2023 年 9 月期间逐月向申请人转账款项，金额依次为：11486.72 元、11312.25 元、6863.77 元、5535.6

元、7105.51元、17087.13元、12735.89元、13914.02元、11995.4元、11763.88元、11250.95元、11102.24元，申请人称上述款项依次为其2022年9月至2023年8月的工资。庭审中，申请人表示2022年11月1日至2023年1月31日克扣的工资具体是指被申请人在该期间以疫情封控为由扣发5000元/月的工资，被申请人承诺会予以补发，但实际并未补发。本委认为，第一，申请人已就其系被申请人员工的主张向本委提交了《劳动合同》、广东省社会保险个人参保证明、借记卡账户历史明细清单予以证明，上述证据相互印证形成证据链条，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述主张及证据均予以采纳。第二，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与被申请人自2021年7月30日至2023年9月30日期间存在劳动关系。第三，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，现被申请人并未对欠发工资情况履行举证义务，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张的2023年9月工资欠发情况予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年9月

1日至2023年9月30日工资11216元。第四，企业受疫情影响处于停工停产状态，在此情况下企业通过与员工协商一致的方式，可采取调整薪酬等方式稳定工作岗位，现申请人提交的证据并未能够充分有效证明其曾就2022年11月1日至2023年1月31日的薪酬调整向被申请人提出异议，故其要求被申请人支付2022年11月1日至2023年1月31日克扣工资的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

二、关于二倍工资差额问题。庭审中，申请人表示双方签订的劳动合同于2022年7月29日期满，期满后被申请人未与其续订劳动合同，故要求被申请人支付2022年7月30日至2023年9月30日未订立书面劳动合同二倍工资差额。本委认为，综合本委上述查明之事实和证据，双方在劳动合同期满后存在继续用工的事实，现被申请人未举证证明其单位在劳动合同期满后已与申请人续订劳动合同，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应自2022年8月30日至2023年7月28日向申请人每月加倍支付未订立书面劳动合同的工资，并视为双方已于2023年7月29日起订立无固定期限劳动合同，即申请人要求被申请人支付2022年7月30日至2022年8月29日、2023年7月29日至2023年9月30日未订立书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调

解仲裁法》第二十七条之规定，申请人未能举证证明其要求被申请人支付2022年8月30日至2022年10月10日未订立书面劳动合同的二倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付该期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。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2022年10月11日至2023年7月28日未订立书面劳动合同的二倍工资差额104826.49元〔11312.25元÷31天×21天+6863.77元+5535.6元+7105.51元+17087.13元+12735.89元+13914.02元+11995.4元+11763.88元+11250.95元÷31天×28天〕。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其系由于被申请人拖欠物业租金导致工作场地被物业封锁无法上班而离职，故要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金。申请人提供了《催缴租金通知书》的照片和与微信用户“陈思思”的微信聊天记录拟证明其上述主张，通知书显示“广州辉竣物业发展有限公司”分别于2023年7月13日、2023年7月21日、2023年7月31日、2023年8月22日向被申请人发送《催缴租金通知书》，要求被申请人限期内缴清拖欠的租金和滞纳金，否则将收回被申请人所承租的物业管理；微信聊天记录显示申请人告知“陈思思”因已欠租两个月，物业将会在10月停水停电等内容，“陈思思”回复“没有钱啊，你看看这几个月收了几多单”。本委

认为，综合本委上述查明之证据和事实可以看出，双方解除劳动关系实际系因被申请人生产经营发生严重困难所致，被申请人依法应支付经济补偿，现申请人请求的赔偿金与经济补偿同属解除的补偿范畴，本委予以一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 27475.55 元 [(11312.25 元 + 6863.77 元 + 5535.6 元 + 7105.51 元 + 17087.13 元 + 12735.89 元 + 13914.02 元 + 11995.4 元 + 11763.88 元 + 11250.95 元 + 11102.24 元 + 11216 元) ÷ 12 个月 × 2.5 个月]。

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》第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 7 月 30 日至 2023 年 9 月 30 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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资 11216 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 2022 年 10 月 11 日至 2023 年 7 月 28 日未订立书面劳动合

同的二倍工资差额 104826.49 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解除劳动关系经济补偿 27531.95 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 李文舒

二〇二三年十二月二十五日

书 记 员 冯秋敏