

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〔2025〕133号

申请人：韩某某，女，汉族，1986年2月4日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州某某科技有限公司，住所：广州市海珠区聚德路219号512-2单元（仅限办公）。

法定代表人：吴某某。

申请人韩某某与被申请人广州某某科技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。申请人韩某某到庭参加庭审。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2024年11月5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7月10日至2024年9月24日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年5月1日至2024年9月24日工资32300元；三、被申请人支付申请人2023年7月10日至2024年9月24日未订立书面

劳动合同二倍工资 116450 元。

被申请人未提交答辩意见。

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 7 月 10 日入职被申请人处，任市场部经理，工资标准为 8500 元/月，被申请人每月通过公账向其发放工资，每周工作 5 天，每天工作 9 小时，被申请人自 2024 年 5 月起未按时为其缴纳社会保险费用及支付工资，双方有签订劳动合同，但被申请人一直未向其交付一份劳动合同文本，因被申请人未按时足额支付其工资，故其于 2024 年 8 月 30 日申请离职。申请人提供《广东省社会保险个人参保证明》《中国农业银行账户活期交易明细清单》

《广州市职工生育保险待遇申报受理回执》、企业微信聊天记录、工作群聊天记录及离职审批表拟证明上述事实。申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》显示，被申请人在 2023 年 8 月至 2024 年 8 月期间为申请人缴纳社会保险费。《广州市职工生育保险待遇申报受理回执》显示单位名称为被申请人。

《中国农业银行账户活期交易明细清单》中载有被申请人向申请人转账的相关记录。离职审批表显示申请人于 2024 年 8 月 20 日向被申请人提出离职申请，审批详情载明因被申请人自 2024 年 5 月后未按时支付申请人工资，已严重影响其正常生活，故迫于无奈向被申请人提出离职申请，审批流程于当日完成。

在庭审中，申请人主张其于2024年3月29日剖宫产生育一孩，其于2024年6月后曾短暂且非连续性地返回被申请人处工作，然而，自其怀孕以来，主要以居家办公的方式完成工作任务，在生育后多数时间并未实际返回被申请人处工作。本委认为，首先，鉴于被申请人未举证证明申请人提供的证据的真实性存疑，并且未能提交证据对申请人提供的证据予以反驳，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人的证据。其次，申请人已提供初步证据证明其与被申请人存在劳动关系项下权利义务的客观表现，而被申请人未提供证据对此加以反驳，故被申请人需承担举证不能的不利后果。再次，申请人在本案中主张其离职时间为2024年8月30日，但其提出离职的时间为2024年8月20日。且根据申请人提供的离职审批表的内容可知，申请人提出的离职申请已于当日成功送达至被申请人处，故申请人所提出的解除权已成立。依查明事实可知，申请人产假期间应为2024年3月29日至2024年8月3日，奖励假期间起始日期为2024年8月4日。虽申请人提出解除劳动合同的时间处于申请人奖励假期间，但申请人并未提供证据证明双方曾存有约定，在申请人提出解除动议之后，劳动关系仍然存续，故申请人需承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人关于解除时间之主张不予采纳。综上，鉴于现查明证据无法证明申、被双方在2024年8月20日后仍有劳动关系存续之事实，

故本委确认申请人与被申请人在2023年7月10日至2024年8月20日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其曾领取生育保险待遇24208.64元，被申请人并未支付其2024年5月1日至2024年9月24日工资，因被申请人后期已为其补缴2024年5月至2024年8月的社会保险费用，其未从本案仲裁请求中减去应由个人承担的社会保险费用，故同意扣除相应的社会保险费用。经查，申请人提供的个人完税证明显示，申请人2024年5月至2024年8月社会保险个人缴纳部分金额均为547.24元。《广州市职工生育保险待遇申报受理回执》显示生育时间为2024年3月29日，假期天数为128天，生育当月至生育第六个月津贴数额分别为567.39元、5673.90元、5863.03元、5673.90元、5863.03元、567.39元，合计为24208.64元。本委认为，首先，根据《广东省工资支付条例》第十九条之规定，劳动者依法享受产假期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。又根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条的规定，计算产假前12个月平均工资系按照女职工应得的全部劳动报酬计算，包含计件工资、奖金等货币性收入。且根据《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，用人单位对该事项负有举证责任。在本案中，被申请人未提供证据证明申请人所主张的工资标准及工资数额，其单位需承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的

在职期间、产假及奖励假期间的工资标准。其次，根据《广东省职工生育保险规定》第十七条之规定“生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足。”依据查明事实可知，申请人所领取的生育津贴金额低于申请人所主张的工资标准，故被申请人应当补足相应的差额。再次，依查明事实可知，尽管申请人在2024年8月20日提出了解除动议，但其离职的原因并非出于个人原因，是由于被申请人未能按时支付工资所致，因此，本委认为申请人基于非个人原因提出解除劳动关系，不应影响其享受奖励假期的权益。再者，经核算，申请人奖励假为2024年8月4日至2024年10月22日，申请人在本案中仅要求被申请人支付其工资至2024年9月24日，此属于申请人对其自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。综上，根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条、《广东省职工生育保险规定》第十七条及《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，被申请人应支付申请人2024年5月1日至2024年9月24日期间的工资20643.69元 $[8500\text{元}\times 4\text{个月} + (8500\text{元}\div 30\text{天}\times 24\text{天}) - 5863.03\text{元} - 5673.90\text{元} - 5863.03\text{元} - 567.39\text{元} - 547.24\text{元}\times 4\text{个月}]$ 。

三、关于二倍工资问题。申请人主张双方签署劳动合同后，其未获得任何劳动合同文本，此后，被申请人的工作人员告知该劳动合同已遗失，并拒绝提供劳动合同文本，故被申请人需支付其二倍工资。申请人另主张其已无法回忆起签订的劳动合

同中所规定的具体期限。本委认为，首先，根据申请人自述可知，申、被双方存在签订劳动合同之事实。据此可知，被申请人不存在主观恶意逃避与申请人签订劳动合同之义务。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，用人单位应支付二倍工资是以未与劳动者签订劳动合同为事实基础，本案被申请人已与申请人签订劳动合同，故申请人要求被申请人向其支付二倍工资缺乏必要前提和基础。其次，申请人主张被申请人未向其交付劳动合同，但并不能否认双方已签订劳动合同的事实。另，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条之规定，若用人单位未向劳动者交付劳动合同文本，应由劳动行政部门责令改正，此并不属于申请人可向被申请人要求支付二倍工资的范畴。综上，申请人在申、被双方已签订劳动合同的事实基础上，再要求被申请人支付二倍工资，此请求无法律依据，故本委对此项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条，《广东省职工生育保险规定》第十七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省工资支付条例》第十九条、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 2023 年 7 月 10 日至 2024 年 8 月 20 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 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 9 月 24 日期间的工资 20643.69 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二五年一月二十日

书 记 员 余育霖