

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〕22号

申请人：梁某某，女，汉族，1996年8月26日出生，住址：广东省陆丰市。

被申请人：广州市某某服装设计工作室，住所：广州市海珠区。

投资人：林某某。

委托代理人：许丽嫦，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人梁某某与被申请人广州市某某服装设计工作室关于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。申请人梁某某和被申请人的委托代理人许丽嫦到庭参加庭审。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10月29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于2024年5月28日至2024年9月27日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024

年8月1日至2024年9月27日欠付工资424.83元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金5000元。

被申请人辩称：一、申请人于2024年5月28日入职我单位，双方于2024年5月30日签订试用期劳动合同，在试用期合同期满后，我单位多次与申请人积极协商签订正式劳动合同，但申请人提出不合理的修改要求，直至2024年9月26日当天下班后，我单位被迫向申请人发出终止劳动合同通知书，故双方劳动关系存续期间为2024年5月28日至2024年9月26日。二、申请人2024年9月实际上班天数为20天，我单位已在2024年9月27日向申请人支付当月工资及报销款共4628.57元，不存在欠发工资的问题。我单位要求申请人于2024年9月27日返回公司办理交接手续和结算工资，但申请人并未配合，且私自拍摄公司未公开的新款服装产品，我单位在要求其删除遭拒后报警处理，申请人听闻后趁机离开。鉴于申请人在2024年9月27日未提供劳动且未履行交接手续，故其要求该日劳动报酬无事实依据和法律依据。三、申请人在劳动合同签订过程中坚持不合理要求，且在我单位多次积极沟通及要求下仍拒绝签订正式劳动合同，其该行为不符合双方签订的原劳动合同的约定，亦严重违背我单位运营管理需求。申请人在工作期间存在诸多工作失误，造成我单位实际经济损失，表明其未能胜任工作岗位，加之其提交的离职证明并无加盖任何印章，故我单位有理由相信此离职证明的真实性和有效性。基于以上原因，我单位

向申请人发出终止劳动合同通知并不违反法律规定，无需支付赔偿金。

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2024年5月28日入职被申请人处任跟单文员，后于2024年9月27日离职。被申请人确认申请人主张的入职时间及工作岗位，但辩称其于2024年9月26日向申请人发出《终止劳动合同通知书》，故申请人系于当天离职。经查，申请人提供的《终止劳动合同通知书》载明“公司决定于2024年9月27日与您终止劳动合同关系。请您在接到本通知书后，务必于2024年9月27日按照公司规定办理离职手续”。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，该权利以当事人向对方作出明确意思表示为生效要件。鉴此，被申请人于2024年9月26日向申请人送达终止劳动合同的意思表示，即表明其在当日已切实行使劳动关系解除权，申请人亦于该日获悉解除劳动关系的决定。由于被申请人已明确告知申请人于2024年9月27日解除双方劳动关系，故双方劳动关系因被申请人作出的明确解除意思表示而发生实际解除的法律效果。至于被申请人要求申请人在2024年9月27日返回单位办理离职手续，此系劳动关系解除后所应履行的后合同义务之体现，并不能据此构成劳动关系依然存续的事实。如若申请人在2024年9月27日向被申请人提供劳动，此亦属于劳动关系

解除后的单方行为，并非基于被申请人的要求而依法履行的具有人身隶属性质的劳动义务，故该行为无法成为佐证双方劳动关系在此后仍存续的有效依据。综上，本委确认申请人与被申请人于2024年5月28日至2024年9月26日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为5000元，2024年9月共出勤21天，但被申请人仅向其支付该月工资4628.57元，该费用包含报销款280.77元。申请人对此提供工作聊天记录、微信聊天截图及银行明细清单等证据予以证明。被申请人确认向申请人支付的上述工资数额及报销款，但辩称申请人月工资构成为基本工资2300元及绩效工资，其2024年9月实际出勤20天。经查，申请人提供的钉钉记录显示其2024年9月休息日上班天数共3天；被申请人以基本工资2300元和绩效工资2700元作为计发申请人2024年9月工资的基数。另查，申请人在职期间实行大小周工作制。本委认为，依前所述，本委已认定双方劳动关系存续至2024年9月26日，故被申请人无需支付申请人2024年9月27日工资。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2024年9月1日至2024年9月26日期间工资（含报销款）4746.79元 $[5000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \times (17 \text{天} + 3 \text{天} \times 200\%) + 280.77 \text{元}]$ 。因此，被申请人仍应支付申请人上述期间工资差额118.22元（4746.79元-4628.57元）。

三、关于赔偿金问题。经查，申、被双方签订的《试用期劳动合同》约定期限为2024年5月28日至2024年8月27日；《终止劳动合同通知书》载明，被申请人以申请人在试用期结束后，拒绝协商签订正式劳动合同，且提出超出单位承受范围的要求，致使双方未能就转正合同达成一致意见，劳动合同无法继续履行为由终止劳动合同关系。申请人主张其在试用期劳动合同期满后，与被申请人就续签劳动合同事宜进行沟通，此后已签署续订的劳动合同，并将该劳动合同文本交付至办公室负责人，但被申请人并无将加盖公章的劳动合同文本送达其本人。申请人对此提供微信聊天记录截屏及相册截图等证据拟证明其与被申请人讨论转正合同事宜，以及其已签订转正劳动合同的事实。被申请人对申请人主张的事实予以否认，表示其并无收到申请人签名的劳动合同文本。申请人当庭反驳称，被申请人办公室区域装有监控，被申请人应提供监控证实其交付劳动合同文本的事实，且当时亦有其他员工在办公室，可证明其所主张的内容。被申请人当庭主张，监控视频仅有15天有效期，超过期限则自动覆盖视频内容。申请人对被申请人以上陈述内容不予确认，主张其在离职当天曾报警要求警察调取监控视频，但被申请人拒不配合，该行为可证明被申请人掌握相关视频证据。本委认为，依查明的事实可知，申、被双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故本案争议焦点在于被申请人据以解除劳动关系的理由系否成立。首先，被申请

人主张的解除事由系因申请人拒绝协商签订劳动合同，故认定该解除事由成立的前提，系被申请人已主动提出续订劳动合同的动议及提供续订的劳动合同条款及内容。否则，无法认定申请人存在拒绝协商及签订劳动合同的前提。本案中，根据本案查明的事实显示，双方在试用期劳动合同期满后，已就续订新的劳动合同事宜进行协商和沟通，由此表明被申请人以积极的态度及实际行动履行劳动合同续订的责任，故其不存在未主动履行与申请人协商劳动合同签订事宜的主观故意。其次，在双方已就续订劳动合同事宜进行协商的情况下，申请人作为劳动合同相对方，对劳动合同条款接受与否及劳动合同是否签订的问题享有决定权，故其如若认为劳动合同条款存在不合理或不合法的情形，应提供证据对此予以证明，否则无法将劳动合同未能及时有效续订的责任归咎于被申请人主观故意为之。庭审中，双方虽对申请人有无将劳动合同文本交付给被申请人存在争议，但申请人当庭表示其已签署新的劳动合同，由此表明其最终对劳动合同条款予以接受并认可，故被申请人提供的新劳动合同应在申请人可接受的范围，相关内容系申请人认可的意思表示范畴。因此，被申请人不存在提供超出申请人可接受范围的不合理或霸道条款的行为，并无制造阻碍双方续订劳动合同的障碍。同时结合申请人自认已签署劳动合同的事实，可证明被申请人已尽到主动签订劳动合同的法定义务。最后，申请人在自认已签署劳动合同的情况下，有效交付劳动合同文本以

供被申请人加盖印章，系促使劳动合同成立且生效的必要条件。申请人在本案中虽主张其已向被申请人交付劳动合同文本，但其并无提供证据对此予以证明；其虽指称被申请人办公室装有监控，但被申请人辩称该监控视频保存有效期仅为 15 天，现因申请人未能提供证据对该主张予以反驳，故未能有效证实被申请人主张的内容真实性存疑，进而不能推定被申请人持有对其自身不利的证据，无法将被申请人未提供监控视频的行为认定为应由其承担举证不能的不利后果。是故，申请人关于已向被申请人交付劳动合同文本的主张缺乏依据，本委难以采纳并支持。综上，双方订立的试用期劳动合同期限于 2024 年 8 月 27 日届满。此后，双方处于续订劳动合同的协商期，在劳动合同期满而劳动关系依然存续的情况下，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定，被申请人应在劳动合同届满后一个月内履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务。由于本案查明的证据及事实可反映被申请人已切实履行上述义务，申请人因未能举证证明其已在劳动合同期满一个月内与被申请人订立劳动合同，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。因此，被申请人据此终止与申请人劳动关系的行为符合《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条之规定，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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》第十条,《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》第五条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人于2024年5月28日至2024年9月26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8月1日至2024年9月26日期间工资差额118.22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 郑泽民

二〇二四年十二月十六日

书 记 员 刘轶博