

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〕517号

申请人：倪某某，男，汉族，1990年2月24日出生，住址：湖北省汉川市。

被申请人：广州某某缘服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：尚某某。

委托代理人：刘嘉中，男，广东赢盾律师事务所律师。

申请人倪某某与被申请人广州某某缘服装有限公司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。申请人倪某某和被申请人的委托代理人刘嘉中到庭参加庭审。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11月27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解除劳动关系赔偿金20000元；二、被申请人支付申请人2024年9月工资8000元；三、被申请人支付申请人2024年8月14日至2024年9月30日未

签订劳动合同赔偿 6000 元。

被申请人辩称：一、我单位并未辞退申请人，申请人系自行离职。申请人未能提供充分证据证明被违法辞退，应承担举证不能不利后果。我单位法定代表人在与申请人的微信聊天记录中，明确要求其继续跟进因工作失误产生的订单问题，可见我单位仍希望申请人继续履行工作职责。二、申请人承诺未完成订单则可不发放工资，但直至申请人离职，仍未处理完毕该订单。申请人除已预支 2000 元外，其在 2024 年 9 月存在迟到现象，按照我单位规章制度应扣除工资。三、申请人在职期间多次迟到旷工，跟单出现严重失误，违反职位和制度要求，且仅工作至 2024 年 9 月 24 日，不应得到未签订劳动合同的赔偿。即使需支付未签订劳动合同的赔偿，亦仅需支付 10 天基本工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其与被申请人就工作问题沟通不愉快，此后恰逢国庆节假期，但被申请人并无告知假期结束时间，且无通知其返岗日期，故其认为被申请人具有解除与其劳动关系的意思表示。被申请人对此不予确认，主张申请人系自行离职。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的仲裁请求所依据的事实负有首要举证责任。本案中，申请人虽主张被申请人未告知其国庆假期后返岗上班时间

以及无通知返岗上班，但其作为负有劳动义务的主体，具有主动向被申请人履行劳动的义务，如若被申请人未告知假期结束时间，申请人亦可主动询问返岗时间，不存在提供劳动的行为受限制的可能。因此，即便申请人不清楚假期返岗时间，或被申请人未通知假期结束日期，亦不能由此视为被申请人已向申请人作出解除劳动关系的决定。综上，申请人未提供证据证明被申请人存在向其主动作出解除劳动关系的意思表示，或明确拒绝其返岗上班的事实，故无法有效证实被申请人欲与申请人解除劳动关系且已向申请人送达解除劳动关系的通知。遂本委认为本案现有证据不足以证明被申请人存在单方违法解除与申请人劳动关系之情形，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。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为 10000 元，最后工作至 2024 年 9 月 30 日，其仅预支该月工资 2000 元，被申请人未向其支付剩余工资。被申请人确认双方约定月工资为 10000 元，但辩称申请人最后工作至 2024 年 9 月 24 日，其中 2024 年 9 月 7 日、2024 年 9 月 10 日和 2024 年 9 月 23 日均存在迟到，迟到时数约 5 小时，且申请人承诺未处理完毕订单可不发放 2024 年 9 月工资，同时申请人亦违反岗位职责，造成单位经济损失。被申请人对此提供微信聊天记录、岗位职责和损失统计表予以证明。经查，微信聊天记录显示 2024 年 9 月 7 日 13 时 07 分，对方表示“速度点来上班吧”，申请人回复“还有

几分钟”；2024年9月10日13时20分，对方表示“亲啊 这班咱还能上吗”；2024年9月23日对方询问“阿琪今天你来吗”。申请人确认其2024年9月7日迟到的事实，但否认其他时间存在迟到，其主张2024年9月10日系为老板带东西返回单位，老板因着急而作出以上表示，2024年9月23日则系出外勤；申请人另主张2024年9月24日后出外勤，且此后双方亦存在沟通记录，加之在职期间无需考勤，故对被申请人指称的迟到行为不予认可。另，申请人对被申请人提供的上述证据证明内容不予确认。被申请人主张在2024年9月24日后曾询问申请人工作情况，但申请人并无告知任何的工作进展。另查，申请人主张每天上班时间为10时；被申请人则主张每天上班时间为9时，中间休息1小时。本委认为，首先，被申请人虽提供微信聊天记录拟证明申请人于2024年9月24日后未再提供劳动，但其当庭自认双方在此后曾就工作问题进行沟通，由此表明申请人在2024年9月24日后并非完全未再从事与工作相关的事项，加之未有证据证明申请人在职期间需考勤，故仅凭微信聊天记录不足以有效证明申请人实际出勤情况，即在未有其他证据对申请人最后工作日予以佐证，以及微信聊天记录亦可反映申请人在2024年9月24日后依然与被申请人就工作问题进行沟通交流的情况下，被申请人本案提供的证据缺乏有效证明力，不足以证明其所主张的最后工作日。因此，本委对被申请人该项主张不予采纳，转而采信申请人之主张，认定其最后工作日

为2024年9月30日。其次，被申请人作为用人单位，对申请人在职期间出勤情况负有举证义务。被申请人既主张申请人2024年9月存在迟到行为，则应对此待证事实予以证明，然在申请人表示存在出外勤的情况下，本案微信聊天记录仅可显示被申请人询问申请人到单位的时间，但不能因此而推定申请人未到岗上班或未及时返岗的事实，微信聊天记录的语境及对话背景缺乏充分性及唯一性，不能有效指向申请人确实存在迟到的事实，故本委对被申请人关于申请人2024年9月10日和2024年9月23日存在迟到的主张不予采纳。另，被申请人未提供证据证明申请人每天上班时间为9时，基于申请人对此不予确认，本委对其该项主张不予采信，据此认定申请人2024年9月7日迟到2小时10分。再次，劳动报酬系劳动付出的对价，用人单位需根据劳动者提供劳动的行为依约定及时足额支付劳动报酬。加之未完成订单或造成损失与劳动报酬并非同一法律性质的概念，彼此产生的法律责任及后果亦各不相同，故与此对应的法律标的亦相互差异，在未有证据证明双方就工资与损失可相互抵扣达成约定的情况下，被申请人以此为由未发放申请人工资的行为依据不足，本委不予支持。综上，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30日期间工资差额7875.29元（ $10000\text{元}-2000\text{元}-10000\text{元}\div21.75\text{天}\div8\text{小时}\times2.17\text{小时}$ ）。

三、关于未签订劳动合同赔偿问题。经查，申请人于2024

年8月14日入职，被申请人未与申请人订立书面劳动合同。本委认为，鉴于被申请人并未履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，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2024年9月14日至2024年9月30日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额5596元 $[(10000\text{元}-10000\text{元})\div 21.75\text{天}\div 8\text{小时}\times 2.17\text{小时})\div 30\text{天}\times 17\text{天}]$ 。

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2024年9月1日至2024年9月30日期间工资差额7875.29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2024年9月14日至2024年9月30日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额5596元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国

劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 郑泽民

二〇二五年二月十日

书 记 员 刘轶博