

广州荔湾区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗荔劳人仲案〔2024〕33号

申请人：赖玉芬，女，汉族，*****，住址：广东省惠东县。

被申请人：广州市荔湾区如宝荟珠宝店，住所：广州市荔湾区龙津东路777号1808、1809、1810、1811房（仅限办公）。

经营者：邵婧。

申请人赖玉芬诉被申请人广州市荔湾区如宝荟珠宝店劳动争议纠纷一案，本委依法受理后，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定组成仲裁庭，并公开开庭进行了审理。申请人赖玉芬到庭参加仲裁，被申请人经本委依法送达应诉通知和开庭通知无正当理由拒不到庭，本委依法缺席裁决，本案现已审理终结。

申请人诉称，其2023年7月6日入职被申请人，从事会计一职。被申请人未签订劳动合同并拖欠其工资，为维护其合法权益，现提出仲裁请求如下：一、请求确认申请人与被申请人自2023年7月6日至2023年9月15日期间存在劳动关系；二、请求被申请人支付申请人2023年8月6日至2023年9月15日的工资2787元；三、请求被申请人支付申请人违法解除劳动关

系赔偿金 8000 元；四、请求被申请人支付申请人 2023 年 7 月 6 日至 2023 年 9 月 15 日期间未签订劳动合同二倍工资差额赔偿金 10575 元。

本委审理查明：申请人主张 2023 年 7 月 6 日入职，岗位为会计，双方未签订书面劳动合同。双方口头约定试用期为 1 个月，试用期工资为 7500 元/月，转正后 8000 元/月，通过被申请人经营者微信转账发放工资。申请人工作时间为上午 9 时 30 分至 12 时，下午 1 时至 19 时，周休 1 天，需要考勤打卡。申请人主张最后工作至 2023 年 9 月 15 日，因不喜欢工作氛围，故其提出离职。为证明其主张，申请人向本委提交如下证据：

1、《微信聊天记录》1 份，载显申请人与被申请人经营者邵婧（微信号*****）聊天内容，对方于 2023 年 7 月 5 日发送“明天可以来试岗哈”，证明入职时间；

2、《微信聊天记录》1 份，被申请人经营者邵婧于 2023 年 8 月 25 日发送“转正后就是底薪 7500 加绩效到手有 8000 的……就是得试用期再延长一个月，但也给你按转正后这个标准算哈”，证明工资情况；

3、《微信聊天记录》1 份，被申请人经营者邵婧于 2023 年 9 月 26 日发送“迟到 400 分钟，是-200，因 8-9 月出错率高，场次利润表一直没完成，绩效-300……”，证明工资情况；

4、《微信聊天记录》1 份，申请人于 2023 年 8 月 15 日向

被申请人经营者发送“我这两天考虑了下，我还是决定辞职了”，证明离职情况；

5、《微信聊天记录》1份，被申请人经营者邵婧于2023年9月26日发送考勤记录截图，载显申请人最后打卡时间为9月15日，证明离职情况；

6、《微信转账记录》1份，被申请人经营者分别于2023年8月25日向申请人转账6667元、233元，于2023年9月26日向申请人转账7982元。

被申请人未对上述证据发表质证意见，亦未向本委提交证据。

另查明，申请人于2023年11月21日向本委提起劳动仲裁申请。

上述事实，有庭审笔录、申请人陈述及相关书证为凭，证据确实，足以认定。

关于确认劳动关系问题。本委认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据，与争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供，用人单位不提供的，应当承担不利后果。本案被申请人作为用人单位，理应掌握并提交证据证实劳动者入职日期、工资发放情况等事项，但其经依法通知后无正当理由拒不到庭，也未答辩、质证和提供证据证实本案情形，对此本委视为其放弃举证、质证和答辩的权利，被申请人应承担相

应的不利后果。同时，申请人提交微信聊天记录及转账记录证据经本委核实原始载体，可信度高，结合庭审陈述，能够形成完整的证据链证实其主张。故此，本委对申请人关于存在劳动关系的主张予以采信。关于劳动关系存续期间，申请人提交微信聊天记录载显申请人2023年7月5日与被申请人沟通明日试岗，与其主张的入职时间一致。另，被申请人在聊天记录中发送考勤记录载显申请人最后打卡记录为2023年9月15日，与其主张离职时间一致。综上，本委对申请人主张的劳动关系存续期间予以采信。本委确认申请人与被申请人2023年7月6日至2023年9月15日期间存在劳动关系。

关于工资差额问题。本委认为，第一，关于工资标准，根据申请人提交微信聊天记录及转账记录，申请人试用期一个月，试用期工资7500元/月，转正后8000元/月，用人单位虽提出延长试用期，但未有证据表明双方已就此协商一致。且被申请人单方面承诺延长试用期间按照转正标准计算8月工资，故本委对申请人主张的工资标准予以采信。第二，关于扣款情况，申请人主张用人单位以迟到和出错率为由，在发放工资中扣减500元，应当返还。本委认为，虽用人单位可适当行使用工自主权，但本案中被申请人未能举证证明其向劳动者公示相关奖惩规章及绩效考核标准，亦未举证证明劳动者考勤及业务数据，应承担举证不能的不利后果，该扣款应予返还。综上，结合微信转账记录及劳动

关系存续期间，经本委核算，被申请人还需向申请人支付 2023 年 8 月 6 日至 2023 年 9 月 15 日的工资 2787（ $8000+8000\div 26\times 9-7982$ ）元。

关于未签订劳动合同二倍工资问题。本委认为，本案申请人虽主张未签订书面劳动合同，但其未举证证明被申请人拒绝签订书面劳动合同相关情形，结合本案被申请人未到庭，本委无法查明双方劳动合同签订情况，对申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

关于违法解除劳动关系赔偿金问题。本委认为，根据申请人提交微信聊天记录，申请人系因个人原因离职，该情形不符合被申请人应当支付违法解除劳动关系赔偿金的情形，申请人该项请求，事实依据不足，本委不予支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十八条、第五十条，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人 2023 年 7 月 6 日至 2023 年 9 月 15 日期间存在劳动关系；

二、本裁决发生法律效力之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 8 月 6 日至 2023 年 9 月 15 日的工资 2787 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。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：王婧如

二〇二三年十二月二十七日

本件与原件核对无误

书 记 员：靳亚文

送达日期： 2023 年 月 日