

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕14455 号

申请人：梁纭瑞，男，汉族，1994 年 5 月 29 日出生，住址：广东省东莞市横沥镇。

委托代理人：陈天久，女，广东协言律师事务所律师。

被申请人：广州市青华投资控股有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：秦钰燕。

申请人梁纭瑞诉被申请人广州市青华投资控股有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人梁纭瑞、申请人委托代理人陈天久参加了庭审。被申请人经依法通知后，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。

申请人诉称：本人于 2019 年 6 月 25 日入职，工作岗位为招聘主管，工资标准为 6700 元/月，与被申请人有签订过劳动合同。本人每天工作 8 小时，每周工作 5 天。被申请人违法解除与本人的劳动合同。为维护本人合法权益，特申请仲裁，仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人 2019 年 6 月 25 日至 2022 年 6 月 8 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日至

2022年6月8日的工资8372.5元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金38290.2元。被申请人未到庭，也未答辩。

本委审理查明：申请人于2022年8月17日向本委申请劳动仲裁。庭审中，申请人主张，其于2019年6月25日入职被申请人，工作岗位为人力资源部招聘主管；其与被申请人签订有劳动合同，每月工资构成及标准为基本工资2300元、岗位绩效3050元、交通补贴200元、餐费补贴200元、通讯补贴200元、业绩考核650元、工龄工资100元，上述各项均为固定数额；被申请人于每月18日通过银行转账方式支付其上个自然月的工资，被申请人人力资源部薪酬主管叶健嫦有通过钉钉向其发送工资条，需要其在钉钉上签收；其每天工作8小时，每周工作5天，通过钉钉打卡方式考勤；其最后工作日及离职时间为2022年6月8日；2022年6月9日，被申请人通过向其出具解除劳动合同关系证明的方式，以公司经营不善为由，解除双方劳动关系，解除日期为2022年6月8日；被申请人结算其工资至2022年4月30日；被申请人有为其缴纳社会保险，缴纳期间为2019年7月至2022年5月；其离职前12个月的月平均工资为6381.7元；其以6700元/月、2022年5月全勤、2022年6月出勤4天核算其工资请求的数额；被申请人未支付工资的原因系经济不善、发不出工资；被申请人目前没有经营，据说是老板有经济纠纷被调查，办公场所已被物业查封；其不存在被申请人已支付案涉款项但其未告知本委或未在其证据中显示的情况。为证明其主张，申请人提供了劳

劳动合同、社保参保证明、工资条、考勤表、银行流水、收入纳税明细、解除劳动合同关系证明作为证据。被申请人没有举证和质证。

以上事实，有申请人及申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条第二款规定，经本委依法通知后，被申请人无正当理由未到庭参加庭审，本委作缺席审理。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，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掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释[2019]19号）第九十五条规定，一方当事人控制证据无正当理由拒不提交，对待证事实负有举证责任的当事人主张该证据的内容不利于控制人的，可以认定该主张成立。本案中，被申请人作为用人单位，理应掌握并提交证实劳动者入职日期、工作年限、工资标准等的证据材料，但其经依法通知后无正当理由拒不到庭，未提供证据证实本案情形和反驳申请人提交的证据，对此，本委视为其放弃相关举证和质证的权利，应承担举证不能的不利后果。同时，申请人提供的证据有原件予以核对，可信度较高，结合申请人的陈述，能够形成比较完整的证据链证实申请人的主张。故此，本委对申请人主张的入职日期、工

资标准、拖欠工资、出勤情况、最后工作日、离职情况、社会保险缴纳等情形予以采信。

关于确认劳动关系问题。申请人关于其与被申请人于 2019 年 6 月 25 日至 2022 年 6 月 8 日存在劳动关系的主张，与其提供的证据劳动合同、银行流水、社保参保证明、收入纳税明细、解除劳动合同关系证明中载明的情况基本吻合，故申请人的前述主张有事实依据，本委予以采信，并据此确认申请人与被申请人 2019 年 6 月 25 日至 2022 年 6 月 8 日存在劳动关系。

关于工资问题。根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位承担举证责任。本案中，被申请人未到庭证明其是否向申请人支付了 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 6 月 8 日期间的工资，理应承担相应不利后果，本委亦依法采纳申请人的主张，认定截至本案庭审之日，被申请人未向申请人支付该期间的工资，本委依法予以纠正。由此，结合申请人的工作时间、工资支付情况、工资标准、出勤情况，经核算，被申请人应支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 6 月 8 日的工资 7932.18 元(计算公式:6700 元+6700 元/月÷21.75 天/月×4 天)。

关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张系被申请人解除与其劳动关系，并提供有证据解除劳动合同关系证明，且该证明载明“因公司突发经营状况，本公司于 2022 年 6 月 8 日正式与其解除劳动合同关系”。由此，被申请人未提供证据证明其解除合法，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题

的解释(一)》第四十四条的规定,应承担相应不利后果,故本委认定被申请人解除申请人构成违法解除,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定,被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。又因被申请人未举证证明申请人离职前12个月的月平均工资的情况,根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定,应承担相应不利后果,故本委依法采信申请人关于离职前的月平均工资为6381.7元的主张。结合申请人的在职情况,经核算,申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金38290.2元,并无不妥,本委予以照准。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第五十条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十五条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条之规定,裁决如下:

一、确认申请人与被申请人2019年6月25日至2022年6月8日期间存在劳动关系;

二、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5月1日至2022年6月8日的工资7932.18元;

三、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金38290.2元;

四、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：谢 滢

二〇二二年九月二十日

书 记 员：钟 晓 雯