

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕17033 号

申请人：陈罗妹，女，汉族，1986 年 6 月 5 日出生，住址：广东省阳山县。

委托代理人：邝任远，男，广东金宏桥律师事务所律师。

被申请人：希塔盼达（珠海）科技有限公司，住所：珠海市香洲区。

法定代表人：张宇星。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等。

申请人陈罗妹诉被申请人希塔盼达（珠海）科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并开庭审理，申请人陈罗妹及其委托代理人邝任远参加庭审，被申请人经依法通知后无正当理由未参加庭审，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人 2024 年 5 月 13 日至 2024 年 9 月 14 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 9 月 14 日期间的工资 10679.6 元；三、被申请人支付 2024 年 8 月 24 日至 2024 年 8 月 25 日期间休息日加班费 1206 元；四、被申请人因裁员支付一个月的代通知金 7500 元，经济补偿 3750 元（当庭明确仲裁请求为：该请

求包含两项目，即被申请人支付申请人未提前一个月通知解除的代通知金 7500 元，被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 3750 元，当庭撤回解除劳动关系经济补偿金 3750 元)；五、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 7500 元；六、被申请人支付 2024 年 9 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日期间没有签订书面劳动合同双倍工资差额 3793.1 元；七、被申请人依法按事实为申请人出具离职证明。

相关案情

申请人的主张以及本委查明情况：

一、申请人与被申请人签订 2024 年 5 月 13 日至 2027 年 5 月 13 日期间劳动合同，试用期是 2024 年 5 月 13 日至 2024 年 8 月 13 日；约定工作岗位是区域运营，约定工作地点是广州市越秀区，并约定试用期工资标准 6000 元/月。

二、被申请人每月通过银行转账方式支付上个月的工资。

三、申请人提交的银行卡交易明细清单显示被申请人向申请人支付四笔工资，分别是 2024 年 5 月工资 4285.72 元、2024 年 6 月 5452.76 元、2024 年 7 月 5760 元、2024 年 8 月 4129.72 元。

四、申请人与被申请人劳动关系已经解除。

五、申请仲裁日期：2024 年 9 月 19 日。

有争议事项及本委认定情况：

一、关于缺席审理。被申请人无正当理由拒不到庭，根据《中

华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席裁决。被申请人无正当理由拒不到庭参加庭审，也未提供证据进行质证，对此应视为其放弃举证的权利。本委依法采纳申请人提交证据的证明力。

二、关于撤回仲裁请求。申请人当庭撤回要求被申请人解除劳动关系经济补偿金 3750 元的仲裁请求，符合《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条规定，本委予以照准。

三、关于确认劳动关系问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。申请人主张 2024 年 5 月 13 日入职被申请人，并提交劳动合同、银行卡交易明细清单以及考勤记录打卡记录证实申请人与被申请人劳动关系存续期间以及申请人考勤记录至 2024 年 9 月 14 日，因此对申请人要求确认与被申请人 2024 年 5 月 13 日至 2024 年 9 月 14 日期间存在劳动关系的仲裁请求，本委予以支持。

四、关于工资问题。本委认为，其一，申请人提交考勤记录证实其工作至 2024 年 9 月 14 日，被申请人应向申请人支付 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日期间的工资；其二，申请人主张试用期转正后工资标准按照 7500 元/月计算，但其劳动合同约定试用期工资标准是 6000 元/月，对转正后的工资标准未作出约定，因此对申请人要求按照 7500 元/月核算缺乏依据，本委不予采纳，

且双方试用期满后申请人未提交证据对工资标准提出异议，本委酌情按照双方劳动合同约定的工资标准 6000 元/月核算其转正后的工资；综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条和《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应向申请人支付 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日期间工资差额 4628.9 元（计算公式：6000 元+6000 元/月 ÷ 21.75 × 10 天-已经支付 4129.72 元）。

五、关于加班工资问题。申请人主张 2024 年 8 月 24 日、25 日加班，但被申请人未支付加班工资，并提供加班截图显示申请人加班 14 小时已经审批通过。本委认为，其一，申请人已经提交证据证实其加班事实，本委依法予以采纳其关于加班事实和加班时长的主张；其二，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未举证证实申请人支付加班工资的情况，依法应承担举证不能的不利后果，本委依法采纳申请人关于被申请人未支付上述加班工资和未安排补休的主张；其三，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应向申请人支付 2024 年 8 月 24 日、25 日休息日加班工资 965.52 元（计算公式：6000 元/月 ÷ 21.75 天/月 ÷ 8 小时 × 14 小时 × 200%），超出部分不予支持。

六、关于解除劳动关系问题。申请人主张 2024 年 8 月 29 日被申请人经理“赵之豪”通过微信通知申请人拟裁员，申请人试

用期期满后不再续约，2024年9月3日被申请人第一次向申请人发出试用期解除通知书，2024年9月5日被申请人再次向申请人发出试用期解除通知书，解除原因是申请人试用期间未能符合目前岗位要求，与申请人解除劳动关系，因申请人未同意，不确认被申请人的解除原因，申请人继续工作至2024年9月14日。本委认为，从申请人提交的微信聊天记录以及试用期解除劳动合同通知的函来看，系被申请人向申请人提出解除劳动关系；且事实上双方劳动关系于2024年9月14日已经解除。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条和参照《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，用人单位对解除劳动合同发生劳动争议负举证责任，否则应承担举证不能的不利后果。被申请人未参加庭审亦未举证证实其与申请人解除劳动关系的原因以及解除劳动关系的合法性，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的赔偿金6000元（计算公式：6000元/月×0.5个月×2倍）。

七、关于代通知金问题。本委认为，被申请人系违法解除劳动关系，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条需要支付代通知金的情形，因此对申请人的此项仲裁请求，本委不予支持。

八、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。本委认为，申请人已经提交了与被申请人签订 2024 年 5 月 13 日至 2027 年 5 月 13 日期间劳动合同，故申请人要求未签订劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

九、关于出具离职证明的问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动关系的证明，用人单位出具的解除劳动关系的证明，应当写明劳动合同期限、解除劳动关系日期、工作岗位、在本单位的工作年限。因此被申请人应按照上述法律规定向申请人出具解除劳动关系的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十条、第四十七条、第四十八条、第五十条、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、《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条、《广东省工资支付条例》第四十八条、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，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人 2024 年 5 月 13 日至 2024 年 9

月 14 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 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日期间工资差额 4628.9 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 2024 年 8 月 24 日、25 日休息日加班工资 965.52 元

四、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的赔偿金 6000 元；

五、本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人出具解除劳动关系的证明；

六、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。

(本页无正文)

首席仲裁员：廖 明 娟

仲 裁 员：王 光 弼

仲 裁 员：叶 慧

二 0 二 四 年 十 一 月 二 十 二 日

书 记 员：区 倩 雯