

乌鲁木齐市水磨沟区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

水劳人仲字（2024）第 1089 号

申请人鱼某。

被申请人某单位，住所：新疆乌鲁木齐市水磨沟区。

法定代表人贾某。

申请人鱼某（以下简称鱼某）与被申请人某单位（以下简称被申请人单位）因确认劳动关系、支付工资争议，申请人于 2024 年 9 月 24 日向乌鲁木齐市水磨沟区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求：1.请求确认申请人与被申请人 2023 年 7 月至 2023 年 11 月存在劳动关系（补缴 2023 年 7 月至 11 月养老保险、2023 年 8 月至 11 月医疗保险）；2.请求被申请人支付申请人 2023 年 5 月至 2023 年 11 月拖欠工资 14383.04 元。该案本委受理后，依法组成仲裁庭审理了此案，申请人到庭参加庭审，被申请人经本委合法传唤，未能按时到庭，本委依法缺席审理，现已审理终结。

申请人诉称：本人于 2023 年 11 月底因感冒发烧（11 月连续跑业务至半夜 12 点，领导要求晚上跑），请假了三天，第三天晚上被申请人单位群管无故把我踢出工作群，12 月 4 日我与公司解除了劳动合同，工资未结清。到了 2024 年 1 月我去找公司讨要工资，人事主管给我开具了欠薪证明，答应分三期给付，

第一期在 2024 年 2 月 9 日支付了 2000 元之后再无结果，我多次催讨欠薪公司领导都是敷衍了事。为维护申请人的合法权益，特向贵委申请劳动仲裁，请求依法裁决。

被申请人辩称：被申请人经本委合法传唤，未能按时到庭，本委依法缺席审理。

该案经仲裁庭庭审调查查明：申请人庭审时陈述于 2023 年 5 月 4 日入职新疆某公司乌鲁木齐分公司，从事岗位为销售代表，2023 年 11 月 1 日劳动关系转到被申请人单位但未签订书面劳动合同，2024 年 2 月 29 日离职。工资 5000 元/月+提成，新疆某公司乌鲁木齐分公司为申请人缴纳了部分的社保和医保，被申请人单位只缴纳了 2023 年 11 月的医保，未缴纳社保。申请人与新疆某公司乌鲁木齐分公司签订了期限自 2023 年 5 月 4 日至 2026 年 5 月 3 日止的书面劳动合同，与被申请人未签订书面劳动合同。

另查明：申请人提供的被申请人于 2024 年 1 月 24 日出具的工资情况汇总说明载明，被申请人拖欠工资 16383.04 元，分三期支付。2024 年 2 月 9 日支付了 2000 元，其他均没有支付，还剩 14383.04 元至今未支付。申请人在该说明上签字确认。

还查明：申请人提供的微信聊天截图显示，新疆某公司乌鲁木齐分公司于 2023 年 7 月 17 日支付了 2000 元，于 2023 年 8 月 30 日支付了 1000 元，于 2023 年 9 月 7 日支付了 2587.72 元，申请人称这三笔是 2023 年 5 月包含提成的全部工资，2023 年 9 月 29 日支付了 5000 元，2023 年 11 月 8 日支付了 4332.16 元，2024

年2月9日被申请人支付了2000元，还剩14383.04元未支付。

又查明：申请人提供的招商银行支付凭证、医保参保缴费信息显示，新疆某公司乌鲁木齐分公司给申请人发放的工资。2023年10月之前医保缴费单位是新疆某公司乌鲁木齐分公司，2023年11月起缴费单位是被申请人单位。

再查明：申请人提供的解除或终止劳动合同（关系）证明书记载，被申请人于2023年12月4日与申请人协商一致解除劳动关系。

上述事实有申请人提供的解除或终止劳动合同（关系）证明书、工资情况汇总说明、劳动合同、招商银行支付凭证、医保参保缴费信息和庭审笔录立卷为证。

根据以上事实，本委认为：一、关于确认劳动关系的问题。《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，申请人自述于2023年5月4日入职新疆某公司乌鲁木齐分公司，从事销售代表一职，并签订了书面劳动合同，2023年11月1日劳动关系转到被申请人处，但未签订书面劳动合同。申请人提供的支付凭证显示，除2024年2

月9日被申请人给申请人支付了2000元之外，其余的款项均由新疆某公司乌鲁木齐分公司支付，被申请人出具的工资情况汇总说明显示，被申请人认可2023年5月以来的工资，故本委综合判断，采信申请人的证据及陈述，双方符合建立劳动关系的条件，确认申请人与被申请人于2023年11月1日建立劳动关系，2023年12月4日双方解除劳动关系。故申请人主张确认与被申请人2023年7月至2023年11月存在劳动关系的请求，本委仅确认申请人和被申请人于2023年11月1日至2023年11月30日期间存在劳动关系。

二、关于工资的问题。依据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。《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。本案中，申请人庭审时提供的被申请人于2024年1月24日出具的工资情况汇总说明载明，被申请人拖欠工资16383.04元，分三期支付。2024年2月9日支付了2000元，其他均没有支付，还剩14383.04元至今未支付。申请人在该说明上签字确认。因给劳动者发放工资情况应由用人单位负举证责任，本案被申请人经合法传唤未能按时到庭，放弃了举证质证的权利，应承担不利后果，故本委采信申请人所提供的证据及庭审陈述，认可被申请人尚有14383.04元（16383.04

元-2000 元) 工资未给申请人支付。依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。被申请人应支付拖欠申请人的工资,故申请人主张被申请人支付 2023 年 5 月至 2023 年 11 月拖欠工资 14383.04 元的请求,本委予以支持。

据此,因被申请人未参加庭审,本庭不作调解,现缺席裁决如下:

一、确认申请人鱼某与被申请人某公司于 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日存在劳动关系;

二、被申请人某公司支付申请人鱼某 2023 年 5 月至 2023 年 11 月期间拖欠工资 14383.04 元。

本裁决为非终局裁决。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定,争议双方当事人如不服本裁决,可在接到本裁决书之日起十五日内向当地有管辖权的人民法院起诉,一方当事人到期不起诉又拒不履行生效仲裁裁决的,另一方当事人可向人民法院申请强制执行。

二〇二四年十月三十一日

