

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〔2022〕3253号

申请人：邵诗琴，女，汉族，1996年7月7日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州金证研投研数据技术有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中180号3302房。

法定代表人：陈振楠，该单位执行董事。

委托代理人：王国栋，男，广东经国律师事务所律师。

申请人邵诗琴与被申请人广州金证研投研数据技术有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邵诗琴和被申请人的委托代理人王国栋到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年7月11日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在2020年8月19日至2022年7月5日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年6月1日至2022年7月5日的工资6492.86元；三、被申请

人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿 13416.63 元；四、被申请人出具申请人离职证明。

被申请人辩称：一、我单位已于 2022 年 7 月 15 日全额发放申请人 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 7 月 5 日的工资，故申请人的该项仲裁请求不成立；二、我单位无需向申请人支付被迫解除劳动合同的经济补偿金；三、我单位无需向申请人出具离职证明。请仲裁庭驳回申请人所提第二、三、四项仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系的问题。经查，被申请人原名称为广州金证研传媒有限公司，于 2021 年 12 月 30 日变更名称为广州金证研投研数据技术有限公司。申请人于 2020 年 8 月 19 日入职被申请人处，与被申请人签订了期限自 2020 年 8 月 19 日起至 2022 年 8 月 19 日止的劳动合同，于 2022 年 7 月 5 日以被申请人未为其缴纳试用期社保为由，向被申请人送达了被迫解除劳动合同通知书。申被双方于 2022 年 7 月 6 日向被申请人交接了工作电脑等硬件设备。庭审中，申请人与被申请人确认双方自 2020 年 8 月 19 日起至 2022 年 7 月 5 日止期间存在劳动关系，并有双方确认的劳动合同、社保缴费记录、工资发放银行流水等证据为证，故本委对申被双方关于劳动关系的主张予以支持，确认申请人与被申请人自 2020 年 8 月 19 日起至 2022 年 7 月 5 日止期间存在劳动关系。

二、关于工资的问题。申请人和被申请人确认员工当月的绩效和稿费系参照被申请人提交的绩效申报表核定员工当月审核文章的档级，并按照档级计算绩效和稿费，其中申请人2022年6月的绩效系按照 $2000\text{元} \times (\text{当月累计 KPI 天数} \div \text{当月实际工作天数 } 21 \text{ 天})$ 计算。申请人主张扣除被申请人于2022年7月15日向其支付的3530.77元工资及个人应缴部分的社保费用后，尚有2022年6月部分绩效714.2元和2022年7月稿费350元未结清，其中2022年6月未结绩效系因为有7.5天的KPI未计算，该7.5天的KPI系根据被申请人提交的证据第81页显示的“数据被员工删除”栏对应的文章和2022年6月16日“郎酒股份”该篇文章核算的，该些文章虽未最终发布，但已经申请人二审且提交部门主管审核，应计算KPI；2022年7月的稿费系指其关于“影石创新”的文章的稿费50元和关于“三峡银行”的文章提档后的稿费300元未支付，并提交了绩效证明和稿费证明等材料予以证明，其中绩效证明第31页显示“三峡银行”一栏备注“提档”。被申请人则主张，申请人的当月绩效KPI应以其当月提交的二审底稿中最后发布出的稿件数量计算，因其上述的2022年6月的部分二审后的文章没有发布，故不计算KPI；又因申请人未提交关于“影石创新”和“三峡银行”的两篇文章的二审底稿，也无需计算稿费。本委认为，申请人为证明其关于2022年6月未结绩效和2022年7月未结稿费的主张，提供了证据予以证明，已履行初步举证责任，而被申请人未提供直接有效证据证明其单

位关于 KPI 和稿费核算的具体标准和审核发放条件，且已将该具体标准和发放条件告知申请人，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人的上述主张予以采纳。因此，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 2022 年 6 月和 2022 年 7 月的工资差额 1064.2 元。

三、关于经济补偿的问题。申请人在职期间，被申请人已为其缴纳除 2020 年 9 月和 10 月试用期之外的社会保险费用。申请人 2022 年 7 月 5 日向被申请人提出补缴上述月份的社会保险费用后，被申请人目前已完成该两月份的社会保险费用补缴。本委认为，被申请人已为申请人参加社会保险，建立社会保险关系，由此表明被申请人并不存在逃避为申请人参加社会保险的主观故意，现申请人对被申请人欠缴个别月份的社保费问题，应向社保相关部门寻求解决，其以此主张被迫解除劳动合同，本委不予采纳。因此，申请人以被申请人未依法为其缴纳社会保险费为由主张解除劳动合同的经济补偿，本委不予支持。

四、关于开具离职证明的问题。申被双方的劳动关系自 2022 年 7 月 5 日解除，被申请人至今未向申请人开具解除劳动合同证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，其单位应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容，向申请人开具解除劳动合同的证明。

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》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 8 月 19 日起至 2022 年 7 月 5 日止期间存在劳动关系；

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 2022 年 6 月和 2022 年 7 月的工资差额 1064.2 元；

三、被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人开具解除劳动合同的证明。

四、驳回申请人其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 王 博

二〇二二年十月十三日

书 记 员 于亚楠