

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〔2023〕884号

申请人：李兵，男，汉族，1977年11月23日出生，住址：四川省万源市。

委托代理人：崔庆宁，男，广州金鹏律师事务所律师。

委托代理人：周康艺，男，广州金鹏律师事务所实习人员。

被申请人：云汇通（广州）供应链管理有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南1158号704房。

法定代表人：李培勇，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：徐荣，男，北京天驰君泰（广州）律师事务所律师。

委托代理人：彭思图，男，该单位员工。

申请人李兵与被申请人云汇通（广州）供应链管理有限公司关于双倍工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李兵及其委托代理人崔庆宁和被申请人的委托代理人徐荣到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 6 日向本委申请仲裁，于 2023 年 2 月 2 日向本委申请增加、变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：

一、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 13 日至 2022 年 12 月 15 日未签劳动合同的二倍工资差额 49960.2 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 6 月工资差额 1287.36 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月工资 5517.24 元。四、被申请人支付申请人经济补偿金 8000 元。

被申请人辩称：一、我单位不应支付申请人未签订劳动合同的双倍工资差额，理由是：1. 申请人 2022 年 6 月 13 日至 2022 年 12 月 6 日期间为我单位的法定代表人，有权、有条件与我单位签订劳动合同，由于其代履行使权力和职责，责任应由其自行承担。2. 申请人在上述期间还是我单位的股东、执行董事、经理，有责任管理我单位员工合同签订情况，根据我国公司法第 149 条规定，申请人不能因执行公司职务的违法行为而获得利益；二、我单位不仅没有少支付申请人 2022 年 6 月工资，还多支付了 103.80 元，法定计算公式是 $8000 \text{ 元} / 21.75 \text{ 天} * 14 \text{ 天}$ ；三、我单位已支付申请人 2022 年 12 月工资，申请人 2022 年 12 月实际工作天数为 11 天，我单位为了表示对申请人的感谢还特意多支付了 4 天工资；四、我单位不存在未及时足额支付劳动报酬的情况，申请人是主动要求辞去我单位一切职务并转让股权另谋高就，因此无权要求我单位支付经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。2022年6月13日至2022年12月15日期间，申请人在被申请人处工作，没有固定的工作时间，无需考勤，工资标准为8000元/月，被申请人按该标准每月核发申请人工资，同时为申请人缴纳了社会保险费及住房公积金，上述事实有工资交易记录、社会保险费申报明细、住房公积金网上申报截图为证。又查，被申请人发放工资时通过微信告知申请人6月出勤14天，8000元除以21天乘以14天得出工资5333.33元，又告知申请人12月的15天工资已发，并发送了电子回单截图和工资条，其中工资条显示“绩效奖金”5454.45元，代扣社保公积金后“实发工资”4861.63元，电子回单的金额与工资条实发工资数额一致。申请人主张其2022年6月实际出勤18天，要求被申请人支付该月工资差额，又据上述工资条主张被申请人支付的5454.45元属于奖金，不确认被申请人已支付2022年12月工资。再查，申请人庭审时确认被申请人没有告知过其有绩效奖金。本委认为，结合本案查明的事实和证据，被申请人支付申请人2022年6月工资时明确告知申请人工资数额及计发明细，本案没有证据证实申请人在知悉该情况后向被申请人提出异议，故应视为申请人认可被申请人计发的2022年6月工资，加之申请人主张其2022年6月工资应按18天出勤天数计算亦缺乏依据，故申请人要求被申请人支付2022年6月工资差额的请求，本委不予支持。又被申请人向申请人

支付 5454.45 元时明确告知系 2022 年 12 月的工资，数额与申请人该月工作时间折算所得工资相当，在双方没有关于绩效奖金支付约定的事实存在下，被申请人主张该 5454.45 元系 2022 年 12 月工资，逻辑一致，具有较高的合理可信性，申请人仅凭工资条对冠名为“绩效奖金”的 5454.45 元主张系奖金而非工资，则合理性较弱，故本委采纳被申请人的主张并确认被申请人已足额支付申请人 2022 年 12 月的工资。因此，申请人要求被申请人支付 2022 年 12 月工资的请求，本委不予支持。

二、关于未签劳动合同二倍工资差额问题。国家企业信用信息公示系统显示申请人自 2020 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 5 日任被申请人法定代表人、执行董事及经理，系被申请人的股东。申请人主张其法定代表人的身份实为挂名，其工作内容仅负责贵阳项目的收货工作，被申请人的财务、人事管理均由李培勇负责，其向李培勇提出签订劳动合同，李培勇虽口头答应但一直没有与其签订。本委认为，申请人作为被申请人法定代表人、执行董事及经理，同时亦系被申请人的股东成员，申请人实际参与被申请人经营，以法人名义进行民事行为，无需授权直接处理被申请人事务，其执行职务行为产生的法律后果由被申请人承担，其与被申请人之间的关系密不可分。同时，申请人有别于一般劳动者，完善用人单位管理制度属于申请人工作职责，对用工管理的法律风险应具备注意义务和预判能力，虽申请人一直强调其管理身份仅系挂名，但该主张不能当然免

除申请人职级职务身份的法定义务。结合劳动合同法对未签订劳动合同责任的立法宗旨，申请人未能举证证明其已有效履行自身管理职责以及被申请人存在拒不与其订立书面劳动合同的主观故意，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于经济补偿金问题。申请人在申请书事实与理由中主张因被申请人未及时足额支付劳动报酬致使其离职。庭审时申请人表示其当时与李培勇称若工地完事了其就回去（离职）了，其也曾多次向李培勇提出没足额发放工资的问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张权利的当事人，对解除情形负有首要的举证责任，现申请人仅凭自身陈述未能证实其曾以被申请人未及时足额支付劳动报酬而向被申请人提出离职，且结合本案上述查明及认定情况，被申请人不存在未及时足额支付劳动报酬的情形。因此，申请人要求被申请人支付经济补偿金的请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年三月十七日

书 记 员 易恬宇