

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〕1852 号

申请人：郑军，男，汉族，1979年6月27日出生，住址：湖北省松滋市王家桥镇。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州衣蕾贸易有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号501房自编50091、50092号商铺。

法定代表人：蓝少鸿。

申请人郑军与被申请人广州衣蕾贸易有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑军及其委托代理人廖海燕到庭参加诉讼。被申请人经本委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。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月7日向本委申请仲裁，3月28日申请增加仲裁请求，并在庭审仲裁辩论终结前将所请求的经济补偿金变更为违法解除的赔偿金，共提出如下仲裁请求：一、被申请人

支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 95778 元；二、确认申、被双方 2014 年 7 月 15 日至 2018 年 12 月 9 日存在劳动关系；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 30 日工资差额 13148 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2 月 28 日工资差额 1000 元。

被申请人未向本委提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张：其 2014 年 7 月 15 日入职被申请人，任技术主管兼纸样师，双方签订了劳动合同，约定每周工作 6 天、每天工作 8 小时、月薪 8000 元，2022 年 1 月起调整为月薪 14500 元；2022 年 6 月 1 日前每月 5 日通过银行转账发放上月工资，此后每月 15 日通过银行转账发放上月工资；2023 年 3 月 3 日其被被申请人以实际行动辞退；其请求确认劳动关系的目的是补缴社保和计算赔偿金的工作年限。申请人提供了期限自 2018 年 12 月 10 日至 2024 年 12 月 9 日期间的劳动合同、2018 年 5 月 3 日至 2022 年 7 月 20 日期间“华某”每月向申请人转账的银行流水、《关于调整工资发放时间的通知》复印件以及一张工资条复印件拟证明其上述主张。其中，工资条复印件显示申请人入职日期为 2014 年 7 月，申请人主张 2022 年 6 月 1 日被申请人通过钉钉发出《关于调整工资发放时间的通知》，将每月发放工资的时间从 5 日变更为 15 日，工资也是被

申请人所发，显示的是退还当时作为押金的入职首半月工资，但其无法出示工资条原件或手机原载体，也没有其他证据证明入职时间是2014年7月15日，之前的工资是以现金形式发放。经查，被申请人于2014年8月6日登记成立。**本委认为**，申请人确认劳动关系的目的系为补缴社保，即确认双方劳动关系的事实可能涉及国家社保基金和社会公共利益，故本委予以从严审查。从本案查明情况看，首先，申请人主张其与被申请人建立劳动关系的时间早于被申请人登记成立的时间。其次，申请人主张其2014年7月15日即与被申请人建立劳动关系仅有一张工资条显示的入职时间作为凭证，未形成有效证据链，而该工资条的格式与申请人提供的其他时段工资条的格式明显不同，且申请人无法出示该工资条原件或电子媒介原载体，无法核查该证据的真实性，故本委对此不予采纳。结合本案证据和查明事实，本委根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）的规定确认申、被双方2018年4月1日至2018年12月9日存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人主张：其在被申请人处的最后工作日为2022年11月30日，自2022年12月1日被申请人因疫情原因放假之日起，至双方解除劳动关系前，申请人未提供劳动；被申请人按1840元/月的标准向其计发了2022年12月至2023年2月的工资，并代扣了其上述月份社会保险费个人应缴部分，其认为2022年12月应按其正常工资标准14500元计发月

薪，2023年1月和2月应按2300元/月计发月薪，故申请人欠发其2022年12月工资12660元、欠发其2023年1月至2月工资合计1000元。申请人提供了《通知》《关于延迟复工复产通知》、银行流水、部分月份工资条等证据。其中落款名称为被申请人、落款时间为2022年12月1日的《通知》载“放假期间公司将按照广州市基本工资不低于80%发放补助生活费”，工资条显示申请人月薪为14500元，2022年12月及2023年1月均按1840元计发工资并代扣了社会保险费。**本委认为**，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，本委对申请人主张的工资发放情况予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应当按照正常工作时间支付申请人2022年12月1日至12月30日工资，被申请人按1840元/月向申请人计发2023年1月1日至2月28日期间的工资有法可依。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2022年12月1日至12月30日工资差额12660元（14500元-1840元）；申请人请求被申请人支付其2023年1月1日至2月28日工资差额1000元本委不予支持。

三、关于解除劳动合同的赔偿金问题。申请人主张：2023年3月2日，被申请人原法定代表人华某在工作群向所有人发出公司转让的通知，告知新老板会和员工对接，2023年3月3日

申请人按照被申请人通知的复工时间前往办公场所时，发现无法刷卡进入，原先使用的企业微信和钉钉也无法继续使用，原法定代表人提供的新负责人电话无法联系，而原法定代表人也以工作场所已不归被申请人所有为由不允许申请人进入工作场所，故申请人认为被申请人当天已通过实际行动解除了与其之间的劳动关系，属于违法解除；其解除劳动合同前十二个月的月平均工资为 11386 元。申请人提供了钉钉和微信聊天截图等，其中钉钉聊天截图显示备注名为“华某”的用户在名为“广州衣蕾贸易有限公司”的群里发消息：“@所有人 各位同事：公司自春节以来经多方努力后，仍处于运营发展的停滞情况，因此不得不忍痛做出转让公司的决定。在此衷心感谢这段时间各位同事对公司的谅解和支持。对于公司新老板的运营模式和工作安排等方面，新老板会安排专人与大家对接，大家可自行选择去留”；微信聊天截图显示申请人向备注名为“VVen 华某”的微信使用人发消息：“文老板，你把电话号码发我就行了，我来联系他，新公司老板姓蓝是吗？”对方回复：“是的。对方姓蓝，我今天打了几个电话都没联系上。我给对方留言了，明天回复我了。我把他电话发你”。经查，2023 年 2 月 22 日被申请人的法定代表人由华某变更为蓝少鸿。**本委认为**，被申请人对申请人主张的双方解除劳动合同之情形及申请人解除劳动合同前十二个月月平均工资的数额不主张、不举证、不抗辩，应当根据《中华人民共和国调解仲裁法》第六条、《广东省工资支付条例》第十六条的规定承担不利后果，

本委采纳申请人上述主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条的规定，用人单位变更法定代表人不影响劳动合同的履行。被申请人与申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》关于用人单位解除劳动合同的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条并参照《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号）第五条之规定，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金。现申请人请求的95778元赔偿金不高于本委核算标准，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

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》第三十三条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十六条、第三十九条、第四十八条，并参照《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号）第五条、《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人2018年4月1日至2018年12月9日存在劳动关系；

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12月1日至12月30日工资差额12660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合同的赔偿金95778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。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 马煜逵

二〇二三年六月二日

书 记 员 张秀玲