

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〕4255号

申请人：冯园玲，女，汉族，1996年4月7日出生，住址：广东省化州市。

被申请人：广州二四七贸易有限公司，住所：广州市海珠区庭园路5号809房。

法定代表人：林妙玉。

委托代理人：李真，女，该单位员工。

申请人冯园玲与被申请人广州二四七贸易有限公司关于赔偿金、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。申请人冯园玲和被申请人的法定代表人林妙玉和委托代理人李真到庭参加庭审。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8月18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自2023年4月23日至2023年8月14日存在劳动关系；二、确认申请人向被申请人发送的被迫解除劳动关系通知书；三、被申请人支付申请人2023年7

月 1 日至 2023 年 8 月 14 日的工资 6568.96 元；四、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 4500 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日未签订劳动合同双倍工资差额 12310.34 元；六、被申请人支付申请人自入职起未缴纳社保的经济补偿 2250 元。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求。理由如下：一、我单位已支付申请人 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日的全部工资；二、我单位没有辞退申请人，我单位向申请人提出签订劳动合同，申请人以未缴纳社保为由向我单位发出《被迫解除劳动关系通知书》，我单位不同意支付申请人赔偿金；三、我单位已缴纳了申请人 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日的社保；四、我单位在 2023 年 7 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日期间与申请人协商签订劳动合同，申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，我单位不同意申请人关于 2023 年 7 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日期间的双倍工资差额；五、申请人已有过劳动仲裁记录，申请人知道应当签订劳动合同，入职时主动申请试用期个人不买社保，自愿不签订试用期劳动合同，我单位不同意支付申请人关于不签订劳动合同双倍工资差额；六、申请人在职期间要求我单位开通独立网站，声称会独自打理好该网站，开发业务，但申请人在职期间的业务实际为零，我单位为独立网站付费 9800 元，申请人没有按独立网站合作方的要求将该网站打理好，还以被迫解除劳动关系为由解除劳动关系，导

致我单位亏损 9800 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 4 月 24 日入职，任职外贸业务员，其于 2023 年 8 月 14 日离职。申请人举证有微信聊天记录、录音及文字说明、被迫解除劳动关系通知书等，前述证据反应出申请人与被申请人的人员有进行工作内容、签订劳动合同、离职事宜的沟通，申请人以被申请人未为其缴纳社保为由向被申请人提出解除劳动关系。被申请人对申请人主张的入职时间、离职时间均无异议，对于申请人的举证除对录音以没有听过为由不予确认外，对于其他证据的真实性予以确认，同时被申请人还举证有中国工商银行电子回单、申报缴款个人明细拟证明其单位已支付工资及缴纳社会保险费的情况，申请人对前述证据的真实性予以确认。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系的建立及结束时间无异议，且各自提供证据予以证明，从该些证据可以反映双方当事人确实有履行劳动关系项下的权利义务，可以证明双方存在劳动关系的事实。鉴此，本委确认申请人与被申请人在 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日存在劳动关系。申请人要求确认其与被申请人在 2023 年 4 月 23 日存在劳动关系的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张面试时双方口头约定其试

试用期工资为 4500 元/月，不缴纳社会保险费，转正后工资为 5000 元/月+提成（按销售额 1%计提），购买社保，但面试时没有明确约定具体的试用期期限。被申请人则称双方口头约定申请人试用期工资为 4500 元/月，不缴纳社会保险费，试用期为 3 个月，因申请人没有“开单”，所以转正后也没有涨工资。另查，双方确认申请人每周上班 5 天，在 2023 年 8 月 1 日至 8 月 14 日期间，申请人出勤 10 天；双方确认被申请人已支付申请人 2023 年 4 月工资 1050 元、5 月至 6 月工资均为 4500 元；双方确认被申请人核算申请人 2023 年 7 月工资为 4500 元、8 月 1 日至 8 月 14 日工资为 2032.26 元，被申请人在申请人 2023 年 7 月和 8 月工资中为其代扣代缴了 2023 年 4 月至 2023 年 8 月的社会保险费个人应缴纳费用合计 2536.96 元，被申请人已支付申请人 2023 年 7 月至 8 月剩余工资 3995.3 元（4500 元+2032.26 元-2536.96 元）。申请人主张被申请人已足额支付了 2023 年 7 月份的工资，但未足额支付 2023 年 8 月份的工资。再查，申请人自认其在职期间没有向被申请人询问过工资计算问题。本委认为，据查明，在劳动关系履行期间被申请人一直系按 4500 元/月的标准计发申请人的工资，而从申请人的自认可知，申请人从未对工资计发存有异议，由此可以推断申请人认可被申请人的计薪标准，故此，核算被申请人是否足额支付申请人的工资应以 4500 元为计算基数。结合申请人的工时制度及出勤情况，申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 14 日的工

资应为 2068.97 元（4500 元 ÷ 21.75 天 × 10 天），比对被申请人核算的工资数额，被申请人还应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 14 日的工资差额 36.71 元（2068.97 元 - 2032.26 元）。申请人已确认被申请人足额支付其 2023 年 7 月的工资，故申请人再行要求被申请人支付其 2023 年 7 月工资的请求，本委不予支持。

三、关于二倍工资差额问题。经查，被申请人未与申请人签订书面劳动合同。本委认为，被申请人未依法与申请人签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 24 日至 2023 年 8 月 14 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 12230.26 元（4500 元 ÷ 31 天 × 8 天 + 4500 元 + 4500 元 + 2032.26 元 + 36.71 元）。

四、关于赔偿金、经济补偿问题。申请人主张被申请人于 2023 年 8 月 10 日口头通知辞退其本人，后续双方在 2023 年 8 月 14 日协商不成，被申请人提出 2 个方案，一为与公司签订不平等转正条件的合同，二为自愿离职，其被迫无奈向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，被申请人应支付其违法解除的赔偿金，同时根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定支付经济补偿。被申请人则主张其单位从没有辞退申请人，其单位于 2023 年 8 月 14 日提出与申请人签订正式劳动合同，申请人不同意签订，并向其单位发出《被

迫解除劳动关系通知书》。另查，申请人提供经被申请人确认收到的《被迫解除劳动关系通知书》载明，因被申请人未依法为申请人缴纳社保，申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，通知被申请人自2023年8月14日起解除双方之间的劳动关系，并要求被申请人自收到通知书之日起为其补缴社保。再查，被申请人称其单位已在2023年8月17日为申请人补缴了2023年4月至8月的社会保险费。本委认为，第一，根据“谁主张，谁举证”原则，申请人主张被申请人于2023年8月10日辞退其本人，其应提供证据予以证明，然而，申请人在本案中未能就此举证，申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张不予采纳。第二，从申请人自述可知，被申请人在2023年8月14日仅系提供了两个方案供申请人选择，当时被申请人并未作出要辞退申请人的意思表示，故被申请人在2023年8月14日并没有向申请人行使劳动关系解除权，申请人关于被申请人将其辞退的主张不能成立。第三，申请人向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，被申请人确认收到该通知书，即申请人要求解除劳动关系的意思表示已到达被申请人，申请人行使的劳动关系解除权已生效，故可以认定双方劳动关系系基于申请人行使解除权而解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位应当向劳动者支付赔偿金的，需同时具备两个条件，缺一不可，一为用人单位向劳动者提出解除劳动合同，二为解

除理由系违法。由上文可知，本案劳动关系解除的启动方为申请人，并非被申请人，故双方劳动关系的解除情形，并不符合上述法律规定的情形，申请人据此要求被申请人支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏事实依据。第四，由查明可知，申请人与被申请人存在不缴纳社会保险费的约定，此属于双方已就不缴纳社会保险费达成合意。根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽之法定义务，具有行政强制性，不得依当事人双方协商或单方承诺而放弃缴纳义务的履行，故双方达成不缴纳社会保险费合意的做法明显违反法律规定，应属无效。但，由于本案现有证据并未能证明申请人放弃缴纳社会保险费系在违背自身真实意思表示的情况下作出的决定，故其作为完全民事行为能力人，对自身作出的行为所产生的法律后果，理应具有一般人的注意义务和预见能力，虽然不缴纳社会保险费的约定无效，但并不影响申请人承担从事该无效行为的责任。因此，申请人事先与被申请人明确约定不缴纳社会保险费，事后再以被申请人未缴纳社会保险费为由而主张解除劳动合同经济补偿，即便被申请人未为其缴纳社会保险费的行为有违法律规定，但申请人该行为亦缺乏值得推崇及认可的道德价值，明显有违诚实信用原则。其次，社会保险费的缴纳具有双重主体的责任要求，根据义务与责任相对应原则，既然申请人对缴纳社会保险费具有法定义务，故其对自己放弃缴纳社会保险费的行为则应承担过

错责任，现其以未缴纳社会保险费为由解除劳动关系，并要求被申请人支付经济补偿，此做法实质系要求被申请人完全承担因此造成的后果，明显有违公平原则。最后，被申请人提供了缴纳明细证明其单位已为申请人补缴了在职期间的社会保险费，证明在申请人提出此诉求后，被申请人及时纠正自身先前未及时参加社会保险的过错行为，在此情况下，申请人再以未缴纳社会保险费为由要求被申请人支付经济补偿，缺乏合理性。综上，本委对申请人要求被申请人支付其赔偿金及经济补偿的请求均不予支持。

五、关于确认申请人向被申请人发送的被迫解除劳动关系通知书问题。本委认为，申请人向被申请人发送《被迫解除劳动关系通知书》，此行为属于当事人自身作出的行为及发生的事实，并不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的争议处理范畴，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2023年4月24日至2023年

8月14日存在劳动关系；

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2023年8月1日至2023年8月14日的工资差额36.71元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年5月24日至2023年8月14日未签订书面劳动合同的二倍工资差额12230.26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 梁炜珊

二〇二三年十月十一日

书 记 员 王嘉南