

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〕4222 号

申请人：黄淑兰，女，汉族，1988 年 5 月 8 日出生，住址：广东省台山市。

委托代理人：苏楚然，女，广东天商律师事务所律师。

被申请人：广州因陀罗软件有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 70 号之六自编 016 号。

法定代表人：廖宇。

委托代理人：黄浩锋，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：陈晓燕，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人黄淑兰与被申请人广州因陀罗软件有限公司关于确认劳动关系、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。申请人黄淑兰及其委托代理人苏楚然和被申请人的委托代理人黄浩锋、陈晓燕到庭参加庭审。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 9 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 2016 年 4 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日的工资 23250 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日的工资 7750 元；四、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿 75807.72 元；五、被申请人为申请人出具离职证明，并为申请人办理档案和社会保险关系转移手续。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 8 月 9 日提起本案仲裁，其要求确认 2016 年 4 月 1 日至 2022 年 8 月 9 日之间劳动关系已过一年仲裁时效。我单位对于申请人要求确认 2022 年 8 月 10 日至 2023 年 7 月 31 日期间双方存在劳动关系的请求无异议。二、对于申请人主张 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日及 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日期间的工资数额有异议，申请人的工资应当扣除应缴的社会保险费、公积金。其次，我单位不存在拖欠工资的行为，该期间我单位因经营困难无力发放工资，已与员工协商延期发放。三、我单位不同意申请人关于经济补偿的请求，首先，申请人入职时因存在刑事案件记录等个人原因问题，明确要求不参加社保，且在 2017 年 4 月经申请人本人同意已开始为其缴纳。其次，我单位自 2017 年 12 月 14 日经批准开通公积金账户，自 2018 年 1 月开始正常为申请人缴纳公积金，不存在未依法缴纳的情形。因此，我单位不存在申请人所主张的解除事由，该内容与事实不符，我单位无需

支付申请人离职经济补偿。五、出具离职证明、办理档案和社会保险关系转移手续不属于劳动仲裁审理范围，依法应当予以驳回，且我单位已为申请人办理完社保减员手续。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，双方确定如下事实：申请人于2016年4月1日入职被申请人，双方于2016年4月1日签订了无固定期限劳动合同，合同起始时间为2016年4月1日，自2017年5月起被申请人为申请人缴纳社会保险费；被申请人于2023年7月31日收到申请人发出的《被迫解除劳动合同关系通知书》，双方劳动关系于2023年7月31日解除。被申请人主张申请人要求确认2022年8月9日之前存在劳动关系的请求已过仲裁时效。另查，被申请人的原名称为“广州帝释天软件有限公司”。本委认为，申请人与被申请人对双方劳动关系的起始时间、结束时间均无异议，现无证据证明在2016年4月1日至2023年7月31日期间，双方劳动关系曾发生过中断的情形，故申请人与被申请人在上述期间的劳动关系系持续、连贯存在，故被申请人将连续的劳动关系割裂，并据此主张部分期间的劳动关系已过仲裁时效，缺乏依据，本委对此不予支持。据查明，申请人与被申请人确实有履行劳动关系项下的权利义务，证明双方存在劳动关系的事实，加之双方对起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人在2016年4月1日至

2023年7月31日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人与被申请人确认被申请人未支付申请人2023年3月1日至2023年5月31日、2023年7月1日至2023年7月31日的工资。被申请人举证有申请人离职前12个月工资明细表，其中载明申请人2022年8月至2023年7月期间应发工资分别为8934元、8950元、8945元、8950元、9293.55元、7750元、7750元、7750元、7750元、7750元、7750元、7641.5元，扣除个人社保代缴、个人公积金代缴、应缴个税后申请人2023年3月至5月、2023年7月的实发工资分别为7005.7元、7005.69元、7005.7元、6846.44元。申请人对被申请人举证的前述工资明细表予以确认。本委认为，双方对于被申请人未支付工资的期间及数额无异议，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年3月1日至2023年5月31日的工资21017.09元（7005.7元+7005.69元+7005.7元）及2023年7月1日至2023年7月31日的工资6846.44元。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人以被申请人未按时足额支付2023年3月至2023年5月劳动报酬、2016年4月至2017年4月未依法为申请人缴纳社会保险费及2016年4月至2019年12月未依法为申请人缴纳公积金为由向被申请人提出解除劳动合同。申请人主张基于其提出的解除理由，被申请人应支付经济补偿。被申请人则主张申请人因个人原因提出不缴

纳社保，其单位自 2017 年 4 月经申请人同意后已为申请人缴纳社保费，并自 2018 年 1 月起为申请人缴纳公积金；其单位因经营困难无法发放工资，已与员工协商一致延期发放，其单位不存在拖欠工资的行为。被申请人举证有微信群聊天记录，当中显示被申请人的人员分别于 2023 年 3 月 14 日、4 月 28 日、6 月 25 日、7 月 1 日在微信群发出通知，主要内容为因贷款原因或银行原因暂时未能发放工资，需延期发放等，7 月 10 日被申请人的人员发出内容为“今天发一次，明天会发一次，大后天回正常发 6 月”消息，前述通知内容的已读人员包含申请人。申请人对前述聊天记录的真实性予以确认，确认被申请人在 2023 年 7 月 10 日、7 月 11 日、7 月 14 日分别支付了 1 月、2 月和 3 月、6 月的工资，但申请人主张被申请人并没有与其协商一致延期发放工资，被申请人发出通知后有部分员工在群内提出异议，其本人没有发言并不代表其已接受被申请人的通知内容，其本人有口头向被申请人提出异议，且通过微信向被申请人的人员询问何时支付工资。申请人举证了与“陈洁杏”“刘梦瑶”的微信聊天记录，内容显示申请人在 2023 年 7 月下旬询问对方何时支付工资，对方回复有可能下周发、需要等资金到账才能发放等内容，申请人有回复有希望到期能发、月底可以发吧等内容。本委认为，第一，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，未依法缴纳公积金并非劳动者提出与用人单位解除劳动合同且用人单位应支付经济

补偿的法定理由，故申请人以此为由要求被申请人支付其经济补偿，缺乏法律依据，本委不予支持。第二，据查明，被申请人有为申请人缴纳社会保险费，只是存在欠缴部分期间社会保险费的情形，根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条之规定，如若被申请人未按时足额缴纳社会保险费，申请人可以向社会保险费征收机构申诉，由相关部门责令被申请人改正，现申请人以此为由提出与被申请人解除劳动合同并要求经济补偿，并不满足《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的条件，故申请人以此为由要求被申请人支付其经济补偿，缺乏法律依据，本委不予支持。第三，由以上论述可知，被申请人确实未支付申请人2023年3月至5月、7月的工资，但根据双方之举证可知，被申请人有多次告知包含申请人在内的全体员工未能按时发放工资的原因，并告知员工需延期发放工资，另，被申请人在2023年7月份有陆续向申请人支付了3笔工资，由此可以证明被申请人并没有逃避支付工资的责任，现申请人未有证据证明其本人在收到该些通知后有向被申请人提出异议，即使按申请人与被申请人部分员工私聊的内容，亦只能反映申请人有询问过被申请人何时支付工资，被申请人的人员有作出回复，当中并没有体现申请人对被申请人的安排持反对意见，由此可以视为申请人当时系同意被申请人延迟发放工资之处理方式。因此，申请人在事先同意被申请人延期发放工资的处置方案，事后再以被申请人拖欠工资为由主张

权利，该行为违反意思自治原则，且有违诚实信用原则，本委对此行为不予支持。综上，本委对申请人要求被申请人支付其解除劳动合同经济补偿的请求不予支持。

四、关于出具离职证明、办理档案和社会保险关系转移手续问题。申请人确认其个人档案并没有移交被申请人，申请人确认被申请人已为其办理社会保险关系减员手续。被申请人确认其单位没有为申请人出具离职证明。本委认为，第一，双方当事人所称之离职证明实质为解除劳动合同的证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当在双方劳动合同解除时为申请人出具解除劳动合同的证明，现被申请人未履行该责任，故根据前述规定，被申请人应根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明。第二，申请人自认并没有将档案移交被申请人，故申请人要求被申请人为其办理档案转移手续的请求，缺乏事实依据，本委对此不予支持。第三，申请人确认被申请人已为其办理社会保险关系减员手续，故被申请人已履行了《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的用人单位应为劳动者办理社会保险关系转移手续的责任，申请人再行提出该项请求，事实基础已缺乏，故本委对申请人该项请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十八条、第四十六条、第五十条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国社会保险法》第八十六条,《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在 2016 年 4 月 1 日至 2023 年 7 月 31 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 3 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日的工资 21017.09 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 7 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日的工资 6846.44 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明;

五、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

二〇二三年十月三十日

书 记 员 王嘉南