

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〕3935 号

申请人：刘德意，女，汉族，1981 年 12 月 5 日出生，住址：广州市海珠区磨碟沙。

被申请人：广东亨洋企业管理服务有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 5 号 1513 房。

法定代表人：马颖，该单位董事长。

委托代理人：唐雨苗，女，广东理强律师事务所律师。

委托代理人：黄文忠，男，该单位员工。

申请人刘德意与被申请人广东亨洋企业管理服务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘德意和被申请人的委托代理人唐雨苗到庭参加庭审。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 7 月 25 日向本委申请仲裁，于 2023 年 7 月 27 日及 2023 年 8 月 18 日分别向本委申请增加及变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 6

月1日至2023年7月31日工资差额3600元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的双倍经济补偿34267.44元；三、被申请人与申请人继续履行劳动关系。

被申请人辩称：申请人要求我单位支付经济补偿金没有事实和法律依据，诉求继续履行劳动关系亦无事实依据。我单位一致决议解散公司并启动解散公司及业务的工作。根据相关法律规定，我单位与申请人系因业务结束而依法终止双方劳动合同，故我单位无需支付双倍补偿。从申请人提供的证据可知，申请人系认可其月工资标准为3000元之事实。而我单位系因决议解散，最终走向注销，亦系因市场原因影响，我单位解散属于履行不能，不存在与申请人继续履行劳动关系的可能性，且申请人第二项仲裁请求与第三项仲裁请求存在矛盾。因此，我单位愿意支付申请人的第一项仲裁请求3600元及合理的经济补偿3000元。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认申请人于2021年10月1日入职，岗位为客户经理。申请人主张被申请人未支付其2023年6月1日至2023年7月31日工资3600元。被申请人同意支付上述期间的工资数额。本委认为，申、被双方对2023年6月1日至2023年7月31日未支付的工资数额不持异议。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请

人应支付申请人2023年6月1日至2023年7月31日工资3600元。

二、关于双倍经济补偿问题。申请人主张其于2023年7月17日被告知被申请人自2023年8月1日起停业，但其不认可该决定，因其处于孕期，被申请人不能以此为由与其解除劳动合同，故其应当处于在职状态。申请人另主张如被申请人主张其单位已停业，因其处于孕期，其无法找到另外一份工作，故被申请人需支付其解除劳动合同的双倍补偿。申请人提供被申请人员工黄文忠与其聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，黄文忠于2023年7月17日告知申请人其单位决定2023年8月1日停业，申请人回复因其处于孕期，故其希望继续服务于被申请人。被申请人主张因其单位经营不善，其单位已于2023年7月3日通过股东会议决定解散并于2023年7月17日起正式通知申请人终止劳动合同。被申请人提供临时股东会决议，该临时股东会决议载明其单位于2023年7月3日上午，通过现场会议形式召开了临时股东会会议并形成决议，决定解散日期为2023年8月1日。申请人不认可股东会议的内容，因其本人收到解散通知的时间为2023年7月17日，非股东会决议载明的时间。在庭审中，申请人主张在企查查系统中查询到被申请人注销备案公告期为2023年8月2日至2023年9月15日。被申请人确认其单位注销备案公告期为2023年8月2日至2023年9月15日。经查，本委通过国家企业信用信息公示系统查询

到被申请人注销原因为决议解散。另查，申请人提供中国建设银行个人活期账户全部交易明细显示，申请人2022年8月至2023年6月收到工资数额分别为3891.68元（附言：“7月工资”）、2481.68元（附言：“8月工资”）、2481.68元（附言：“9月工资”）、3288.68元（附言：“10月工资+提成”）、2481.68元（附言：“11月工资”）、32519.78元（附言：“12月工资”）的两笔记录分别为2519.78元、30000元）、2236.62元（附言：“1月工资”）、2712.48元（附言：“2月工资”）、2512.48元（附言：“3月工资”）、2374.55元（附言：“3月工资”）、2512.48元（附言：“3月工资”）、1912.48元（附言：“6月工资”）。申请人解释称附言为3月工资的三笔金额，其中2374.55元及2512.48元分别应为2023年4月及2023年5月的工资，并主张其每月工资标准为基本工资3000元，另加提成。被申请人确认申请人的工资标准。申请人另主张其于2022年12月30日收到被申请人转账附言为“报销”3899元及于2023年1月30日收到被申请人向其转账附言为“2022年年年终奖”34920元，其中“报销款”3899元包含提成420元，该费用实际为客户佣金及提成，被申请人要求其需提供发票后才能发放相应的提成，但其提供的发票数额超出实际需发放的金额，故其将剩余多出费用1799元已转回给被申请人法定代表人马颖。申请人提供其与马颖的微信交易记录拟证明上述事实。被申请人确认该银行流水、微信交易记录的真实性、2022年年年终奖金额及2023年4

月及2023年5月的工资数额，但无法确认该笔“报销款”中包含提成。再查，申请人主张其2022年8月至2022年11月社会保险个人缴费均为518.32元；2022年12月社会保险个人缴费为480.22元；2023年1月至2023年6月的社会保险个人缴费均为487.52元。被申请人对上述数据予以认可。本委认为，首先，申请人虽要求被申请人支付双倍经济补偿，但依庭审查明事实可知，其实际要求被申请人支付赔偿金。其次，解除权系形成权，系以一方当事人将意思表示有效送达至另一方当事人作为生效标志。依查明事实可知，申请人已在2023年7月17日收到被申请人作出的停业及终止劳动合同通知。由此表明，被申请人向申请人作出的解除权已生效，故申请人关于其至今仍在职之主张与其自身陈述事实不符。再次，虽申请人对被申请人提供的临时股东会议的内容不予认可，但其未提供其他证据对该证据加以反驳，仅凭口头陈述无法否定该证据的有效性，且依据国家企业信用信息公示系统的信息可知，被申请人注销原因为决议解散，此与被申请人提供的临时股东会议内容相符，故本委认为被申请人关于其单位于2023年7月3日作出解散的决定并于2023年8月1日正式停业之主张具有一定事实基础。因此，申请人主张其仍处于在职状态，此主张缺乏事实依据，本委不予支持。再者，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定可知，女职工在孕期、产期、哺乳期（“三期”）的，用人单位不得以第四十条、第四十一条的规定解除劳动合

同。据此，用人单位不得在劳动者无过错情形下解除与“三期”女职工的劳动合同，亦不能将“三期”女职工纳入裁员的范围，亦不得以劳动合同期满与“三期”女职工终止，但该规定并未限制用人单位在具有《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条所规定的情形时，即用人单位决定提前解散的情形下，不得与处于“三期”状态的女职工终止劳动合同。在本案中，依查明事实可知，被申请人确实处于停业注销的状态。现被申请人终止双方劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条所规定的情形，故本委认为被申请人终止双方劳动合同应属合法，不属于违法解除劳动合同。因此，申请人以其处于孕期为由拒绝与被申请人终止劳动合同或以此作出要求被申请人支付赔偿金的依据，于法无据，本委不予支持。最后，被申请人作为向申请人转账、掌握报销资料及计算属下员工提成的主体单位，其需对其所作出的转账行为、报销数额及提成计算依据应承担首要的举证责任。加之，申请人作为领取劳动报酬的劳动者，其无法控制用人单位在向其转账时所如何备注该笔金额的用途和性质，故具体转账的金额属于何种性质，该举证责任应在于被申请人。现被申请人未提供证据证明其单位于2022年12月30日转账金额的性质，亦未举证对申请人所主张的提成数额加以反驳，且申请人已经提供初步的证据对其自身主张加以佐证，故其单位需承担举证不能的不利后果。因此，本委采纳申请人关于提成数额之主张。综上，虽然申请人在本案中

要求被申请人支付解除劳动合同的赔偿金，但为了减少诉累，而且赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的经济补偿范畴，故被申请人无需支付赔偿金，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定，被申请人支付申请人经济补偿 14727.48 元[(3891.68 元+2481.68 元+2481.68 元+3288.68 元+2481.68 元+32519.78 元+2236.62 元+2712.48 元+2512.48 元+2374.55 元+2512.48 元+1912.48 元+3600 元+420 元+518.32 元×4 个月+480.22 元+487.52 元×6 个月+34920 元÷12 个月×6 个月)÷12 个月×2 个月]。

三、关于继续履行劳动关系问题。申请人主张其处于孕期，无法再就业，故要求被申请人继续履行双方劳动关系。被申请人主张其单位已停业，不存在与申请人履行劳动关系的可能性。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条所规定可要求用人单位继续履行劳动合同的情形系基于用人单位违法解除或违法终止的基础上。在本案中，如前所述，双方劳动合同终止系基于被申请人决议解散之事实，即双方劳动合同的终止属于合法终止双方劳动合同，此与《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定的要求继续履行劳动合同的前提条件及事实基础不符，且双方亦不具备可继续履行劳动合同的客观情况。因此，申请人要求被申请人继续履行劳动合同，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

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》第四十二条、第四十四条、第四十六条、第四十七条、第四十八条,《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:

一、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6月1日至2023年7月31日工资3600元;

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经济补偿14727.48元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年九月二十七日

书 记 员 王嘉南