

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〕3674号

申请人：林姗姗，女，汉族，1981年5月4日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

第一被申请人：广州善乐道健康科技有限公司，住所：广州市海珠区宝岗大道199号401号铺(部位:08室)。

法定代表人：易嫚。

第二被申请人：广州至善健康管理咨询有限公司，住所：广州市海珠区宝岗大道183号201-207室。

法定代表人：张俊川。

申请人林姗姗与第一被申请人广州善乐道健康科技有限公司、第二被申请人广州至善健康管理咨询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。申请人林姗姗及其委托代理人陈玉玲到庭参加诉讼。两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 7 月 17 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人于 2022 年 10 月 8 日至 2023 年 6 月 30 日存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工资差额 9700 元；三、两被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资 20410 元；四、两被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日工资差额 2000 元；五、两被申请人退回申请人垫付的社保费 1053.99 元；六、两被申请人支付申请人代通知金 10000 元；七、两被申请人支付申请人非法解除劳动关系赔偿金 20000 元。

两被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资差额和工资问题。申请人主张其于 2022 年 10 月 8 日入职第一被申请人任人事经理，约定每周工作 6 天，转正后的月工资标准为 10000 元，另有餐补 10 元/天，其 2023 年 5 月出勤 24 天，2023 年 6 月出勤 17 天，后于 2023 年 6 月 30 日离职，现两被申请人仍欠付其 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资 20410 元。庭审中，申请人还主张两被申请人未按照转正后的月工资标准支付 2022 年 11 月至 2022 年 12 月、2023 年 3 月至 2023 年 4 月的工资，故要求两被

申请人按照 10000 元/月的工资标准补差。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 《员工劳动合同》，显示第一被申请人与申请人分别作为甲、乙方签订该合同，合同期限为 2022 年 10 月 8 日至 2023 年 10 月 7 日，试用期 3 个月，试用期基本工资为 8000 元/月，转正后基本工资调整为 9000 元/月，绩效工资基数为 1000 元/月，绩效工资计发规则根据公司相关制度执行，落款处印有第一被申请人字样的盖章和申请人字样的手写签名；2. 工资转账记录，显示第一被申请人 2023 年 1 月至 2023 年 5 月向申请人转账工资、交通费、招聘费等款项；3. 工资表，显示申请人 2022 年 10 月至 2023 年 4 月扣除休假扣款后的应发工资依次为：6353.85 元、2300 元、2859.23 元、3491.54 元、9240 元、9270 元、9240 元，其中 2023 年 1 月至 2023 年 4 月基本工资为 9000 元，2023 年 2 月至 2023 年 4 月绩效工资一栏为空；4. “善常乐道员工群（5）”，显示微信用户“总经理易嫚”2023 年 6 月 25 日在该群内发布“各位同事，因公司实控投资人张俊川失联，公司无法运营，暂停所有工作！公司这边已报警，等待警察那边的回复！明天开始不用过来上班！”以及 2023 年 6 月 28 日通知员工回公司讲解关于社保的相关情况的内容；5. 与微信用户“至善前台 林某某”的微信聊天记录，显示申请人自述其 2022 年 11 月上了 4 天班，并就 2022 年 11 月工资支付的问题向对方发出疑问，对方回复“11 月份大家都按照 2300 发、11 月份没有做考勤、工资就直接这样发了”，

庭审中，申请人称其在林某某答复 2022 年 11 月工资发放问题后，还曾口头向财务提出异议。本委认为，第一，申请人已就其系第一被申请人员工的主张向本委提交了《员工劳动合同》、工资转账记录、工资表等证据予以证明，申请人已履行初步举证责任，现第一被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人该主张。第二，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于第一被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，第一被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现第一被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与第一被申请人自 2022 年 10 月 8 日起至 2023 年 6 月 30 日止存在劳动关系。第三，对于 2022 年 11 月至 2022 年 12 月的工资差额问题，从申请人提交的微信聊天记录可知，申请人 2022 年 11 月仅上班 4 天，且该时期广州市大部分企业受疫情影响处于停工停产状态，在此情况下企业通过与员工协商一致的方式，可采取调整薪酬等方式稳定工作岗位，现申请人提交的证据并未能够充分有效证明其曾就 2022 年 11 月的薪酬调整向第一被申请人提出异议，且结合本委上述查明之证据和事实，申请人 2022 年 12 月仍处于试用期内，故其要求按照转正后的月工资标准补发 2022 年 11 月至 2022

年12月工资差额的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。第四，对于2023年3月至2023年4月工资差额问题，从申请人提供的证据可知，申请人该两个月的工资系按照9000元为标准核算的，绩效工资为空白，由此可见实际上绩效工资从未发放过，本案亦无证据显示申请人曾因此提出过异议，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条的规定以及结合本委上述查明之事实和证据，双方对薪资标准的变更实际履行已超过一个月，且该调整并未违反法律强制性规定，且该两个月已按照9000元的标准支付正常工作时间的工资，因此，申请人要求按照10000元为工资标准补发2023年3月至2023年4月工资差额的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。第五，对于2023年5月至2023年6月工资问题，用人单位对申请人的正常上班情况负有管理责任，现第一被申请人对申请人主张的关于2023年5月、6月上班情况不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人关于2023年5月、6月上班情况的主张。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人2023年5月1日至2023年6月30日工资12813.36元 $[9000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 24 \text{ 天} + 10 \text{ 元} \times 24 \text{ 天} + 9000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 17 \text{ 天} + 10 \text{ 元} \times 17 \text{ 天}]$ 。

二、关于社保费问题。申请人主张其垫付了2023年6月单位应缴部分的社保费，并提交了税收完税证明及支付记录予以

证明，税收完税证明姓名为申请人的 2023 年 6 月应缴社保费合计 1539.11 元，单位应缴部分合计 1053.99 元；支付记录显示交易卡号“6228****4871”向国家税务总局广东省税务局转账 1539.11 元。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，申请人已就其主张履行初步举证责任，现第一被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人的主张。第一被申请人应返还申请人单位应缴部分社保费 1053.99 元。

三、关于赔偿金、代通知金问题。本委认为，依据本委上述查明之事实和证据可知，第一被申请人系由于实控投资人失联已无法经营而解除劳动合同，为此，第一被申请人应按《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定支付申请人经济补偿，无需支付违法解除赔偿金。综上，为减少人民群众司法诉累，节约司法资源，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）》第五条之规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 6151.77 元 $[(2300 \text{ 元} + 2859.23 \text{ 元} + 3491.54 \text{ 元} + 9240 \text{ 元} + 9270 \text{ 元} + 9240 \text{ 元} + 12813.36 \text{ 元}) \div 8 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月}]$ 。另，因申请人的离职原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形，故申请人要求支付代通知金的仲裁请求，本委不予支持。

四、关于第二被申请人是否承担支付申请人本案诉求的问

题。申请人与第一被申请人存在劳动关系，申请人现有证据无法充分有效证明两被申请人存在混同用工的情况，故第二被申请人无需承担用人单位主体的责任，遂本委对申请人要求第二被申请人支付本案诉求的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条，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）》第五条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2022 年 10 月 8 日起至 2023 年 6 月 30 日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资 12813.36 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性返还申请人单位应缴部分社保费 1053.99 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金 6151.77 元；

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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年九月二十一日

书 记 员 张秀玲