

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〕4789 号

申请人：刘学艺，男，汉族，1988 年 9 月 28 日出生，住址：广东省始兴县沈所镇。

委托代理人：黎鹏俊，男，广东品杰律师事务所律师。

委托代理人：尤玲，女，广东品杰律师事务所律师。

被申请人：广州海狸口腔门诊部有限公司，住所：广州市海珠区江湾路 156 号 205 铺。

法定代表人：翟青。

申请人刘学艺与被申请人广州海狸口腔门诊部有限公司关于工资、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。申请人刘学艺及其委托代理人黎鹏俊和被申请人的法定代表人翟青到庭参加诉讼。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 9 月 20 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 2022 年 9 月 13 日至 2023 年 2 月 20 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022

年 10 月 1 日起至 2023 年 2 月 20 日欠付的工资薪酬 68930.36 元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿金 20000 元。

被申请人辩称：一、我单位从 2022 年 10 月至 2022 年 12 月期间受疫情影响严重，上述期间几乎没有进行经营活动；二、根据劳动合同第八条关于职业限制的规定，申请人任职我单位的过程中还担任案外公司的股东，执业证也是挂靠在该公司，因技术院长属于技术性很强的岗位，且需要经过国家职业认证并注册后方可从事相关医疗活动，医师也必须在医师证注册的地址上班，但申请人经我单位多次敦促仍未将医师执业证挂靠至我单位，故申请人没有资格在我单位担任技术院长的职位，因此，申请人与我单位签订的劳动合同应属无效。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资问题。经查，申请人于 2022 年 9 月 13 日入职被申请人，双方签订了期限自 2022 年 9 月 13 日起至 2023 年 9 月 13 日止的劳动合同，合同约定申请人担任技术院长，月休 6 天，《技术院长薪酬体系》中明确申请人工资构成为基本工资 2100 元/月，另有提成及奖金（提成和奖金保底 37900/月，未超过保底，按保底结算，超过保底，以实际业绩提成为准），其中申请人任职期间还需根据被申请人的安排前往湛江穗美口腔任带教，并由湛江穗美口腔按照 2000 元/

天的标准向申请人支付报酬，申请人于湛江穗美口腔任带教的报酬已由该单位结清，申请人于2023年2月20日离职，现被申请人尚未结清申请人2022年10月1日起至2023年2月20日工资，申请人2023年2月在被申请人处的出勤天数为6天。庭审中，申请人主张其申请书中计算的工资总额是根据其在被申请人处和在湛江穗美口腔任带教的出勤天数之和进行计算，当中还包含了其依据与被申请人签订的《员工放弃社保承诺书》中的约定核算的2022年10月至2023年2月的社保补贴1000元/月，该承诺书载明申请人一直在案外公司参保，故其放弃被申请人为其缴纳社保的权利，被申请人将向其每月发放1000元社保补助。被申请人主张因申请人在其单位任职期间还一直担任案外公司的股东，且未按照法律规定将执业证挂至其单位名下，故申请人与其单位签订的劳动合同应属无效，申请人没有资格担任其单位技术院长的职务，不应按照《技术院长薪酬体系》中的工资标准核算工资。另查，申请人提交且经被申请人确认的微信聊天记录显示，申请人2023年2月16日向被申请人的法定代表人翟青发送了关于2022年10月至2023年1月工资核算情况并表示“翟总，这个事我清算了一下，这几个月的一个工资，你这个你看一下，这两天帮我结算一下（语音转文字）”，翟青于当日回复“等我核算好就安排发”，2月18日回复“财务还没回我，我让她跟素素对。周一一起回你嘛”，2月20日回复“今天会安排发一部分，财务会安排的”，该工资

核算情况载明申请人2022年10月至2023年1月未发工资总额为59247元，其中包含2022年10月至2023年1月的社保补贴共计4000元，被申请人表示其单位确认申请人核算的2022年10月至2023年1月未发工资总额，但前提是申请人有资格担任技术院长的职务。本委认为，其一，根据《中华人民共和国劳动法》第十八条的规定，下列劳动合同无效：（一）违反法律、行政法规的劳动合同；（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。现被申请人主张申请人在其单位任职期间还一直担任案外公司的股东，且未按照法律规定将执业证挂至其单位名下，申请人没有资格担任其单位技术院长的职务，劳动合同应属无效，该主张并不符合上述法律规定之情形，且被申请人亦未提供相关证据证明双方签订的劳动合同存在违反法律、行政法规或欺诈、威胁等情形，亦未有证据能够表明申请人不胜任该职位，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张不予采纳。本案申请人与被申请人之间存在劳动用工事实，亦签订了劳动合同确定双方的劳动权利义务，结合双方对申请人的入职时间、离职时间和任职期间的出勤情况也无异议，故本委确认申请人与被申请人自2022年9月13日起至2023年2月20日止存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应依照《技术院长薪酬体系》中的薪资标准向申请人支付劳动报酬。其二，虽申请人主张应按其在被申请人与湛江穗美口腔任带教的出勤天数之

和计算工资，但从本案查明的事实和在案证据可以看出，申请人已就其在被申请人处的出勤情况核算2022年10月至2023年1月的工资数额，并经过被申请人确认，且其在湛江穗美口腔任带教的报酬亦已经由该主体结清，故本委对申请人该主张亦不予采纳。其三，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，参加社保系用人单位和劳动者的法定义务，该义务不因双方签订承诺书而免除，故申请人基于该承诺书而要求被申请人支付社保补助，于法无据，本委不予支持。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2022年10月1日起至2023年2月20日工资64567.39元[59247元-4000元+40000元÷（21.75天+2天×200%）×6天]。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其系由于被申请人拖欠工资而被迫解除双方劳动关系。经查，申请人与翟青的微信聊天记录显示申请人自2022年12月14日至2023年3月15日期间多次向翟青追讨工资，至2023年2月20日申请人明确告知翟青“工资安排不了，也没法正常去上班了，这样下去也没意思”，翟青回复“今天会安排发一部分，财务会安排的”。被申请人当日仍未发放所欠工资，申请人于当日离职。本委认为，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，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，申请人已于2023年2月20日明确告知被申请人如仍然

不发放工资，则无法正常提供劳动，但被申请人当日仍未发放所欠工资，亦未按照承诺在当日发放部分工资，遂申请人因被申请人不发放工资而离职的行为，符合上述法律规定，被申请人应支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿 20000 元（40000 元 × 0.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十八条、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《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、确认申请人与被申请人自 2022 年 9 月 13 日起至 2023 年 2 月 20 日止存在劳动关系；

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 2022 年 10 月 1 日起至 2023 年 2 月 20 日工资 64567.39 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被迫解除劳动合同的经济补偿 20000 元。

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 李文舒

二〇二三年十一月九日

书 记 员 易恬宇