

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〕4668号

申请人：李文娟，女，汉族，1979年8月31日出生，住址：广州市天河区禺东西路40号大院16号402房。

委托代理人：杨薇，女，广东中量律师事务所律师。

第一被申请人：广州市合瑞投资控股有限责任公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1105房。

法定代表人：满琳。

委托代理人：甘雪玲，女，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：姚亚婷，女，广东金桥百信律师事务所实习人员。

第二被申请人：广州市君尚房地产开发有限公司，住所：广州市天河区潭村路350号501(部位：之七)(仅限办公用途)。

法定代表人：郭洁梅。

委托代理人：何绍禄，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：满琳，男，该单位员工。

申请人李文娟与第一被申请人广州市合瑞投资控股有限责任公司、第二被申请人广州市君尚房地产开发有限公司关于工

资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李文娟及其委托代理人杨薇和第一被申请人的委托代理人甘雪玲、姚亚婷、第二被申请人的委托代理人何绍禄到庭参加诉讼。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12日向本委申请仲裁，2023年9月21日向本委申请变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、第一被申请人和第二被申请人连带支付拖欠申请人的2022年11月1日至2022年11月30日工资8636.37元；二、第一被申请人和第二被申请人连带支付拖欠申请人的2022年12月1日至2022年12月31日工资4545.45元；三、第一被申请人和第二被申请人连带支付拖欠申请人的2023年1月1日至2023年1月8日工资1818.19元；四、第一被申请人和第二被申请人连带支付拖欠申请人的2022年5月10日至2022年6月3日未休产假工资10909.1元；五、第一被申请人和第二被申请人向申请人连带支付未签劳动合同的双倍工资差额79370.01元；六、第一被申请人和第二被申请人向申请人连带支付解除劳动关系经济赔偿金20000元。

第一被申请人辩称：我单位已足额、及时支付申请人2022年11月至2022年12月在职期间的工资，申请人自2023年1月1日起并没有在我单位处工作，我单位无需向申请人支付

2023年1月的工资,而且申请人怀孕、流产的事情并未向我单位说明,也未提供任何证明材料,在申请人当月多次请假后,我单位也已足额发放当月工资,申请人已充分享受产假的福利待遇,故我单位不存在任何拖欠工资、未休产假工资的情形。申请人迟迟未能厘清与前公司的劳动关系,且未提交离职证明等人事资料,并在面试、入职时多次明确要求我单位以现金形式全额发放包括社保在内的费用,承诺自行解决社保问题,导致我单位无法按正常程序与其签订劳动合同或购买社会保险。需要说明的是,在申请人入职后,竟然向社会保险部门申领了长达6个月的失业保险补助金,申请人妄图多重获利并弄虚作假才一再拖延与我单位签订劳动合同,故双方未能及时签订劳动合同的主要过错在于申请人本身,我单位无需支付任何未签订劳动合同的二倍工资差额。最后,申请人系因自身工作能力严重不符合开发部负责人一职,且担心年底工作考核不合格,自行主动向我单位提出离职,我单位亦无需支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金。

第二被申请人辩称:我单位与申请人之间不存在任何劳动关系,且我单位与第一被申请人之间不属于关联企业,也不存在混合用工情形,申请人的仲裁请求没有事实和法律依据,恳请仲裁委依法查明案件事实,驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系及连带责任问题。申请人主张其通过第二被申请人法定代表人郭洁梅面试后，于2022年4月6日入职第二被申请人，任开发部负责人，因第一被申请人于2022年4月8日才成立，故其认为其系入职第二被申请人处工作，郭洁梅于2023年1月8日通知其无需上班，并作出解除双方劳动关系的意思表示。申请人另主张其每周工作5天，每天工作8小时，需签到打卡考勤，而考勤签到表载有第二被申请人的名称，工作地点为第一被申请人注册地点，其工作均由郭洁梅管理，郭洁梅作为第二被法定代表人兼董事长，亦系第一被申请人的实际控制人及董事长，而第一被申请人法定代表人满琳系第二被申请人的财务人员。第一被申请人主张申请人系于2022年4月6日入职其单位，任开发部负责人，确认申请人所主张的工作时间、离职日期及其单位的注册时间，并主张郭洁梅在其单位任高管并与其单位签订劳动合同、缴纳社会保险、代扣代缴个人所得税，而其单位法定代表人满琳亦系其单位的在职员工，但满琳并未在第二被申请人处任职。第一被申请人提供《入职登记表》《工作记录表》《假期申请单》拟证明申请人入职其单位，上述表格抬头均载有第一被申请人的名称，其中《入职登记表》的个人签名处载有申请人的签名，人事部签名处载有满琳的签名，董事长审批栏载有郭洁梅的签名。第二被申请人主张申请人未入职其单位，而郭洁梅仅为其单位法定代表人及股东，但并未实际参与公司经营，且满琳亦非其单位的员工，其

单位与第一被申请人系独立的法律主体，亦不属于关联企业。申请人确认第一被申请人提供的《工作记录表》《假期申请单》及《入职登记表》申请人自行填写部分的真实性，但称该入职登记表系事后补填的。经查，第二被申请人曾向本委提供《授权委托书》，该委托书载明其单位委托员工满琳处理本案件的相关事宜，该委托权限为特别授权，落款处盖有第二被申请人的行政人事部专用章。第二被申请人代理人当庭主张其不知悉为何授权满琳作为其单位的代理人。另查，申请人提供的经第一被申请人确认的名片显示，申请人系第一被申请人处的开发部负责人，该名片载有两个地址，其中一个地址系第一被申请人的注册地点，另一地址为广州市天河区黄埔大道 872 号首层 109 号之一。申请人解释称两个地址分别为第一被申请人及第二被申请人的注册地点，该名片系满琳为其印制的。本委认为，首先，劳动关系系以给付劳动力和支付劳动报酬作为对价内容的特殊法律关系，该法律关系强调劳资双方的用工合意，以及劳动关系项下的基本权利义务要素。具体到本案，申请人虽主张其入职第二被申请人处，但根据《入职登记表》中载明的内容亦可得出申请人与第一被申请人存在主观的用工合意，故申请人主张其入职的单位为第二被申请人，该主张缺乏事实依据，本委不予支持。其次，申请人主张其入职时第一被申请人并未成立，但其入职时间仅在第一被申请人成立时间前两日，此符合用人单位在筹备阶段招聘人员作开业准备的做法。即便第一

被申请人在申请人开始向其单位提供劳动之日不属于法律的适格主体，但亦不能以此作为排除第一被申请人在成立后与申请人存在劳动关系之必然理由。因此，本委认为申请人与第一被申请人存在主观的用工合意，其亦系前往第一被申请人的工作地点工作，并接受第一被申请人的管理及代表第一被申请人承接业务，故申请人与第一被申请人之间的关系符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，申请人与第一被申请人之间存在劳动关系具有高度可能性。再者，第一被申请人及第二被申请人均否认法定代表人满琳在第二被申请人处任职，但此主张与第二被申请人向本委提供授权委托书所载明的内容相矛盾，第二被申请人对此并未提供有效证据加以反驳，亦未对此作出合理的解释，故其单位需承担举证不能不利后果。因此，根据查明的证据及事实可知，两被申请人存在人员混同的客观事实，且第二被申请人的法定代表人郭洁梅对申请人进行相应的用工管理，此行为亦符合业务重叠、混同的企业用工之惯例和常理。综上，综合本案查明的事实和证据，本委认为无法排除第一被申请人与第二被申请人存在二者业务重叠，人员混同等情形，故本委支持申请人要求第二被申请人对本案仲裁事项承担连带责任的请求。

二、关于 2022 年 11 月及 2022 年 12 月工资问题。申请人主张其工资标准为税前工资 10000 元/月，第一被申请人于 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日因疫情封控停工停产，故其

被安排在此期间居家办公，但第一被申请人仅支付其 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资 1363.3 元。申请人另主张其于 2022 年 12 月 16 日至 2022 年 12 月 23 日感染新冠病毒，故其无法在此期间工作，其康复后于 2022 年 12 月 26 日继续上班，而郭洁梅再次要求其继续休息至 2022 年 12 月 29 日，其于 2022 年 12 月 30 日再次上班，但第一被申请人仅向其发放 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工资 5454.55 元。第一被申请人主张申请人每月工资 10000 元应包含个税及社会保险的费用，并主张其单位将申请人 2022 年 12 月及 2023 年 1 月的工资合并发放合计为 6818.17 元，其中 2022 年 11 月及 2022 年 12 月社会保险补贴分别为 1601.06 元及 1427.88 元，而其单位 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日被迫停工停产，且申请人在 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日期间并未提供劳动故其单位向申请人支付广州市最低工资标准的 80%作为生活费符合法律规定。第一被申请人提供《入职登记表》中填写的工资标准拟证明上述事实，该表格中的审批意见记录栏中的人事部一栏载明申请人的薪资 10000 元/月，其中包含社会保险及个人所得税，但申请人在该表格的签名系在此栏内容的上方。申请人对该表格中人事部的内容不予认可，其主张其在填写该表格时，审批意见记录及人事部等内容均空白，故其不知悉该栏目中的内容。在庭审中，申请人与第一被申请人均确认第一被申请人未为申请人缴纳社会保险及住房公积金。本委认为，首

先，依庭审查明的事实可知，第一被申请人因新冠肺炎疫情原因于2022年11月5日至2022年11月30日期间停工停产，此属于不可抗力范畴，且因该停工停产情形并非因申请人原因导致的结果。根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，停工停产未超过一个工资支付周期，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。因此，第一被申请人关于其单位按照广州市最低工资标准的80%向申请人支付生活费之主张，于法相悖，本委不予支持。其次，因第一被申请人未能提供证据对其单位已发放的工资数额加以解释及举证，亦未提供证据对申请人所主张的考勤情况加以反驳，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，其单位对该待证事实应承担举证不能的不利后果。再次，第一被申请人虽主张申请人的工资标准包含社会保险费的费用，但根据第一被申请人提供的《入职登记表》的填写顺序推测，申请人应为签名在前，用人单位填写审批意见在后，故无法仅凭该表格判断申请人知悉该工资架构已包含社会保险缴纳费用。且第一被申请人未能提供其他证据对此加以佐证，故其单位需承担举证不能的不利后果。加之，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定，劳动者及用人单位必须参加社会保险，系双方应履行的法定义务，具有法律强制性。因此，不能因双方的约定及主观意愿而规避双方应尽的法律责任，故即便双方约定将社会保险费用支付给申请人，该约定应属无效。再者，申请人在2022年12月16日至2022年12月

23日期间患新冠疫情，申请人系基于政府对疫情防控要求无法提供劳动的，此属于申请人非个人原因导致其无法提供正常劳动，故第一被申请人需按照正常工作时间工资支付申请人该时间段工资。综上，根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日工资差额8636.7元（10000元-1363.3元）；第一被申请人应支付申请人2022年12月1日至2022年12月31日工资差额4545.45元（10000元-5454.55元），第二被申请人对此承担连带责任。

三、关于2023年1月工资问题。申请人主张其在2023年1月2日及2023年1月4日均有上班，但第一被申请人在2023年1月5日开始要求其继续休假，其于2023年1月8日要求正常前往工作地点上班，但被告知无需继续上班，并被通知解除双方劳动合同。申请人提供其与郭洁梅的微信聊天记录原始载体拟证明上述事实，该聊天记录显示，申请人于2023年1月8日询问对方，其明天是否需要上班？对方回复申请人“暂时不用……现在无法确定你具体能干什么工作，学历、专业、经验、能力全方位要重新评估。你的岗位还未确定之前，也不想浪费你的时间，毕竟双向选择的”。申请人对此回复“好的”“那我什么时候方便把我东西拿回来？”第一被申请人不确认申请人所提供的微信聊天记录，其单位主张申请人没有完整提交其与郭洁梅的微信聊天记录，其单位于申请人入职6个月后就申请

人试用期的工作表现进行人事考核，再根据试用期的工作表现全方位进行考核，再对申请人重新定岗定员，重新确定薪酬标准，而申请人在其单位提出需重新对全体员工上下班和请假事项进行查证及对发放的工资进行倒查等多重压力之下，其自行于2023年1月8日通过微信提出离职的想法，并于2023年1月5日及2023年1月10日前后交回钥匙等公司物品，因此系申请人自行离职。本委认为，首先，申请人已提供微信聊天记录原始载体予以核查，而第一被申请人并未提供有效证据加以反驳，故无法仅凭口头否认证据的真实性作为抗辩理由，遂本委采纳申请人提供的微信聊天记录。因此，如前所述，非申请人个人原因停工停产的，被申请人需支付其正常工作时间工资，被申请人未能安排申请人2023年1月5日至2023年1月8日工作，且其单位未能提供有效证据对申请人该项主张及证据加以反驳，故被申请人需在此期间支付申请人正常工作时间工资。其次，第一被申请人作为掌握员工考勤情况及安排劳动工作的用人单位，其单位需对工资核算及发放承担首要的举证责任，现第一被申请人未提供证据对申请人2023年1月1日至2023年1月8日期间工资数额加以佐证，其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于2023年1月工资数额之主张。因此，根据《广东省工资支付条例》第三十九条及《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，第一被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年1月8日期间工资1818.19元，第二被申

请人对此承担连带责任。

四、关于产假工资问题。申请人主张其于 2022 年 5 月 4 日胎停，并于 2022 年 5 月 5 日流产，故其在二个月零 5 天时流产。申请人提供病历、产检记录、诊疗通知单、检查报告单拟证明上述事实。第一被申请人对上述证据的真实性予以认可，但主张其单位已足额发放申请人当月薪资待遇，因此申请人已充分享有相应的产假待遇。申请人确认其已收到 2022 年 5 月的全额工资，由于其刚入职第一被申请人处工作，不好意思提出继续休假，故其只于 2023 年 5 月 5 日至 2023 年 5 月 9 日申请休 6 天产假，其余时间均系正常上班。本委认为，依查明事实可知，第一被申请人已足额支付申请人 2023 年 5 月整月工资，而申请人虽主张其系因刚入职第一被申请人处，故未提出继续休产假的要求，但其自身行为已代表其系自愿在休产假期间前往第一被申请人处工作，且现查明证据无法证明申请人在职期间就产假工资问题向第一被申请人提出异议，故本委认为此属于其对自身权利的自由处分。因此，申请人现要求被申请人支付 2022 年 5 月 10 日至 2022 年 6 月 3 日产假工资，缺乏事实依据，亦有违公平合理原则，本委不予支持。

五、关于二倍工资问题。申请人、第一被申请人及第二被申请人均确认未签订劳动合同。第一被申请人辩称因申请人未提交离职证明等人事资料，故其单位未能为申请人签署劳动合同。经查，申请人与第一被申请人确认申请人 2022 年 5 月工资

数额为 9880 元、2022 年 6 月至 2022 年 10 月工资均为 9910 元。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，用人单位需在建立劳动关系时与劳动者签订书面劳动合同。据此可知，现行的法律法规仅要求用人单位在用工之日起与劳动者签订书面的劳动合同，故第一被申请人所主张因申请人未提供离职证明等原因不能作为其单位不与申请人签署书面劳动合同的合理抗辩理由。其次，鉴于海珠区在 2022 年 11 月期间经历疫情封控的客观事实，第一被申请人亦因此从 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日期间停工停产，此属于用人单位在此不可抗力情况下未能及时与申请人签订书面劳动合同的客观情形，故根据公平合理原则，本委认为申请人要求第一被申请人支付 2022 年 11 月 5 日至 2022 年 11 月 30 日期间未签订劳动合同二倍工资依据不足，本委对此不予支持。鉴于第一被申请人在复工后仍未履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务，故其对此应承担支付二倍工资的法律义务。再次，因订立书面劳动合同系建立劳动关系的劳资双方之间明确彼此具体权利义务的行为要求，系用人单位的法定义务，故未签订劳动合同的责任应由与劳动者具备劳动关系的用人单位承担，不宜由混同用工的多家用工单位共同承担。因此，申请人要求第二被申请人支付未签订劳动合同二倍工资，缺乏法律依据，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，第一被申请人应支付申请人 2022 年 5 月 6 日至

2023年1月8日期间未订立劳动合同二倍工资差额70987.97元 $[9880\text{元}\div 31\text{天}\times 26\text{天}+9910\text{元}\times 5\text{个月}+(10000\text{元}\div 30\text{天}\times 4\text{天})+10000\text{元}+1818.19\text{元}]$ 。

六、关于赔偿金问题。申请人主张因第一被申请人于2023年1月8日让其不要继续上班，故其认为第一被申请人属于违法解除双方劳动关系。第一被申请人认为申请人系自行离职。经查，申请人主张其离职前月平均工资为10000元/月。第一被申请人主张申请人离职前月平均工资为6857.92元，因其工资包含了社会保险缴纳部分，故在计算月平均工资时需扣除该部分。本委认为，首先，解除权系形成权，系以一方当事人将其自身解除的意思表示送达至对方当事人作为生效的前提。第一被申请人主张非其单位提出解除劳动关系的意思表示，但从郭洁梅与申请人的微信聊天上下文可知，系郭洁梅首先作出与申请人解除劳动关系的意思表示，此与第一被申请人当庭主张不符，且其单位未能提供证据对申请人提供的证据加以反驳，本委对第一被申请人此项主张不予支持。其次，根据申请人提供的微信聊天记录可知，第一被申请人于2023年1月8日向申请人作出解除双方劳动关系的意思表示，申请人在此后并未表现出拒绝或抵抗的意思表示，而是以“好的”作出回应。因此，本委认为申请人对第一被申请人提出的解除决定系持接受的态度。虽申请人当庭主张第一被申请人存在违法解除劳动关系的情形，但该主张与其自身提供的证据所呈现的事实不符。即便

申请人当庭主张其对第一被申请人的解除决定不予认可，此不能改变申请人在2023年1月8日针对第一被申请人解除动议所作出的意思表示，故本委对申请人的当庭主张不予采纳。因此，本委认为第一被申请人向申请人作出了解除劳动关系的意思表示后，申请人对此未拒绝该解除决定，故双方解除劳动关系的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定被申请人提出而双方协商一致解除之情形。最后，如前所述，第一被申请人虽主张申请人的工资包含社会保险缴纳部分，但其单位该项主张缺乏依据，本委不予支持。根据《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，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿10000元（10000元×1个月），第二被申请人对此承担连带责任。

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》第十条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、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2022年11月1日至2022年11月30日工资差额8636.7

元，第二被申请人对此承担连带责任；

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2022年12月1日至2022年12月31日工资差额4545.45元，第二被申请人对此承担连带责任；

三、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2022年1月1日至2022年1月8日期间工资1818.19元，第二被申请人对此承担连带责任；

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应支付申请人2022年5月6日至2023年1月8日期间未订立劳动合同二倍工资差额70987.97元；

五、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应支付申请人解除劳动关系经济补偿10000元，第二被申请人对此承担连带责任；

六、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 陈隽英

二〇二三年十一月十日

书 记 员 方正贤