

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〕2767号

申请人：范宇斐，女，汉族，1978年10月23日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

第一被申请人：广东珠穆朗玛旅行社有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中180号1807房。

法定代表人：李罡。

第二被申请人：广东风光国际旅行社有限公司，住所：广州市荔湾区花蕾路10号915室。

法定代表人：邵启新。

委托代理人：聂晓云，女，该单位员工。

申请人范宇斐与第一被申请人广东珠穆朗玛旅行社有限公司、第二被申请人广东风光国际旅行社有限公司关于工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人范宇斐及其委托代理人陈玮玮和第二被申请人的法定代表人邵启新、委托代理人聂晓云到庭参加庭审。第一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。

已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 5 月 15 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人 2020 年 2 月 1 日至 2020 年 2 月 29 日期间的工资差额 4839.84 元；二、第一被申请人支付申请人 2020 年 3 月 1 日至 2020 年 7 月 31 日期间的生活费 9200 元；三、第一被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的补偿金 60000 元；四、第二被申请人对第一项至第三项仲裁请求承担连带清偿责任。

第一被申请人辩称：我单位认可第二被申请人的答辩意见。

第二被申请人辩称：一、申请人主张 2020 年 2 月工资差额情况不属实，两被申请人已经根据疫情期间的政策如约支付申请人工资。二、两被申请人属于旅行社企业，2020 年 1 月起受新冠肺炎影响，旅游业全面停止，两被申请人因此停工停产，在此期间，考虑申请人是企业中层管理者以及为其持续参加社保的角度，两被申请人共同商讨后，由两被申请人承担申请人 2020 年 3 月至 2020 年 7 月的社保个人应缴费用，两被申请人已担起一定的社会责任，如申请人对 2020 年 3 月起的调整事项不同意，认为个人自身权益受到侵害，应在同年或自身权益受到侵害之日起提出异议，然申请人时隔 1 年以上未提出异议，表明申请人已认可疫情期间旅行社困难行业的窘困等现实情

况。三、自 2020 年 1 月 24 日新冠疫情以来，申请人所处的业务操作岗位处于停工状态，申请人至今再无提供劳动力，双方劳动关系应于 2020 年 1 月 24 日结束；2020 年 2 月 10 日前广州各行企业已处于停运、停产阶段，企业仅能通过微信群的信息沟通做一定协调安排，申请人并未主动就所负责工作跟进事项进行交接；2020 年 2 月至 2020 年 7 月期间，申请人的社保个人应缴费用均由两被申请人承担，申请人均未就生活费、停止发放工资等重大调整提出任何的异议和诉求；2020 年 6 月 29 日，第二被申请人发报《公告》，向员工提供了两种纾困方案，一是员工所有工资和“五险一金”等福利停发，二是双方协商达成共识在疫情期间解除劳动关系，申请人对上述方案均已知悉；我单位因疫情影响出现严重亏损，申请人在 2016 年至 2019 年期间与其对接的南湖国旅业务中，并未履行职责，出现团队资料缺失等情况，但申请人并未及时处理，也无就南湖国旅的欠款情况向公司提示过风险，造成两被申请人错过最佳起诉南湖国旅的时机，产生经济损失 95 万元；申请人就 2020 年 3 月、7 月和 8 月发生的根本性调整并无提出过异议，因此，自 2020 年 1 月起至申请人提起本案仲裁申请期间，双方之间已不存在劳动关系，故两被申请人不认可申请人所称于 2023 年 5 月被迫离职事宜。综上情况，申请人的全部仲裁请求均不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人与第二被申请人确认申请人于2013年9月入职第二被申请人处工作并签订劳动合同，第二被申请人自2014年11月起安排申请人转到第一被申请人处工作，与第一被申请人签订了劳动合同、建立劳动关系，此后申请人的劳动关系未再发生变化，申请人上述在职期间是以两个被申请人的名义开展行业活动等相关工作，两个被申请人对申请人系共同用工。申请人提交且经第二被申请人确认的电子邮件显示其于2023年5月12日向第一被申请人作出被迫离职的意思表示，离职原因是公司一直拖欠、拒不支付其2020年2月工资及2022年3月至2022年7月生活费。申请人主张其于2023年5月12日被迫离职，即其与第二被申请人自2013年9月至2014年10月31日期间存在劳动关系，其与第一被申请人自2014年11月1日至2023年5月12日存在劳动关系。第二被申请人则主张申请人自2020年1月24日起没有提供任何劳动，仅存在参加社保及后续问题，故申请人与两被申请人之间的用工关系应于2020年1月24日结束。另查，第二被申请人在2013年10月至2014年10月期间为申请人参加社保，第一被申请人在2014年11月至2023年3月期间为申请人参加社保。申请人提交且经第二被申请人确认的《人事调动通知书》显示第一被申请人于2023年4月20日通知申请人将调整其劳动关系到第二被申请人，落款处有第一被申请人的名称并加盖了第一被申请人名称的印章。本委认为，根据《中华人民共和

《劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，第一被申请人对申请人与第二被申请人所确认的上述事实不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委依据申请人与第二被申请人所确认的签订劳动合同情况及用工情况，认定申请人与第二被申请人自2013年9月至2014年10月31日期间存在劳动关系，申请人自2014年11月1日起与第一被申请人存在劳动关系，两被申请人对申请人上述在职期间为共同用工。对于申请人的离职时间，第一被申请人并无证据反驳申请人举证的盖有其单位名称印章的《人事调动通知书》以及申请人上述关于被迫解除劳动合同关系的电子邮件，应承担不利后果，故本委对该通知书和电子邮件均予以采纳。第二被申请人主张申请人自2020年1月24日起与两被申请人已不存在用工关系，但本案并无证据证明申请人与两被申请人于2020年1月24日曾向对方作出过结束用工关系的意思表示，第二被申请人该主张亦与第一被申请人于2023年4月20日向申请人发出《人事调动通知书》的行为相矛盾，故本委对第二被申请人该主张不予采纳。申请人于2023年5月12日以电子邮件方式通知第一被申请人解除劳动关系，此时申请人与第一被申请人的劳动关系解除权已实际形成，故本委认定申请人与第一被申请人于2023年5月12日解除劳动关系。

二、关于2020年2月工资差额和2020年3月至2020年7月生活费的问题。两被申请人自2020年1月24日起因疫情原

因停工，申请人所从事的工作版块直至其离职时仍未复工。第一被申请人于2020年6月29日向包括申请人在内的全体员工发出公告，表示由于疫情原因，其单位过去5个月主营业务一直为“0”，与此同时还承担着员工工资、社保等各项费用，已陷入严重亏损状态，并就2020年7月起停业期间的员工安置给出两种方案，其中一种是员工按停薪留职处理，员工所有工资等福利待遇停发，社保费用由员工个人承担等。申请人确认其选择了该种安置方案。申请人与第二被申请人确认申请人已经领取2020年2月工资1160.16元，该工资数额已扣除社保和公积金个人应缴部分共639.84元，而2020年3月至2020年7月停工期间，第一被申请人仅为申请人承担了其个人每月应缴的社保和公积金费用共2992.1元（其中，2020年3月至2020年6月个人应缴的社保和公积金费用为639.84元/月、2020年7月个人应缴的社保和公积金费用为432.74元），未发放相关工资待遇。申请人基于上述情况要求第一被申请人支付其2020年2月工资差额以及2020年3月至2020年7月生活费差额。第二被申请人则主张两被申请人已经根据疫情期间的政策如约支付申请人2020年2月的工资，如申请人对两被申请人自2020年3月起因应对疫情而调整其薪酬事项有异议，认为其自身权益受到侵害，理应在同年或自身权益受到侵害之日起提出异议，然而申请人时隔1年以上未提出异议，表明申请人已认可疫情期间旅游行业的窘困等现实情况，加之申请人获悉第一被申请

人提供的自 2020 年 7 月起疫情停工期间的员工安置方案后，其亦自愿作出了选择，并未提出过任何异议，故其单位不认可申请人主张的欠薪请求。本委认为，申请人请求的工资和生活费涉及两年之前的时间，在 2020 年 2 月至 2020 年 7 月期间，正值新冠肺炎疫情爆发前期，该不可抗力之因素对于两被申请人所属的旅游行业造成巨大冲击属常理范畴，此从申请人确认自当时至其离职仍未能复工亦可得到真实印证。在此情况下，第一被申请人对申请人等员工采取了调整薪酬的方式以维持企业生存，结合其单位在该期间主动承担了申请人个人应缴的社保和住房公积金费用，保障申请人的社保权益，以及此后提供疫情期间安置方案给申请人等员工进行协商、选择的行为，可表明其单位并无拖欠申请人工资及生活费的主观恶意；而申请人作为劳动者知悉自身所在行业受疫情影响的困境，其当时对于第一被申请人调整薪酬的方式并未提出异议，包括在 2020 年 6 月 29 日第一被申请人向其提供之后的员工安置方案时，其亦未对上述期间的工资待遇事宜提出异议，一直至其离职已有两年多时间，如若其认为当时自身权益受到侵害或者其对第一被申请人受疫情冲击时期所作的调整薪酬方式并非自愿接受，则不可能在两年多时间内而未提异议，此举有违常理，遂本委认为申请人对于第一被申请人上述期间受疫情影响所作的薪酬调整和具体实施情况已通过默示方式予以认可并接受。鉴此，申请人现又要求第一被申请人支付上述期间工资差额和生活费，本

委不予支持。

三、关于补偿金的问题。本案申请人系主动提出离职。申请人举证的微信记录显示其系以第一被申请人拖欠其2020年2月工资和2022年3月至2022年7月的生活费为由而解除劳动关系。本委认为，劳动者提出离职的，应以其提出离职时所示的实际离职理由作为认定依据。依上述对申请人2020年2月工资差额的认定情况，申请人该解除劳动关系事由不成立；而2022年3月至2022年7月期间属于申请人自愿选择停薪留职期间，其以第一被申请人在该期间拖欠生活费解除劳动关系事由亦无法成立。因此，申请人要求第一被申请人支付其解除劳动关系的补偿金，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于第二被申请人承担连带清偿责任的问题。依本委上述对案件事实的查明和认定情况，本案并不涉及第一被申请人需承担相关支付责任的情形，故申请人要求第二被申请人承担连带清偿责任的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年七月二十七日

书 记 员 叶晨