

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〔2024〕1727号

申请人：曹云强，男，汉族，2000年9月20日出生，住址：安徽省全椒县。

委托代理人：王貌，女，广东谨度律师事务所律师。

委托代理人：叶扬，男，广东谨度律师事务所律师。

第一被申请人：易数力（广州）信息科技有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1601-1603号之六自编第一层105。

法定代表人：刘高远。

第二被申请人：广州易行数字技术有限公司，住所：广州市天河区中山大道西89号A栋（部位：11层南18-20）。

法定代表人：阳娟。

共同委托代理人：温硕，男，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

申请人曹云强与第一被申请人易数力（广州）信息科技有限公司、第二被申请人广州易行数字技术有限公司关于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。申请人委托代理人王貌和被申请人委托代理人温硕到庭参加庭审。

本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月23日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于2023年4月17日至2023年12月19日期间存在劳动关系；二、两被申请人共同支付申请人2023年4月17日至2023年12月19日期间工资差额26211.43元；三、两被申请人共同支付申请人解除劳动合同经济补偿8510元；四、两被申请人支付申请人2023年10月7日至2023年11月6日报销款2558元；五、第一被申请人向申请人出具离职证明。

第一被申请人辩称：一、确认双方于2023年4月17日至2023年12月19日期间存在劳动关系。二、我单位不存在拖欠申请人工资的情形，根据在职情况统计，申请人剩余工资为-859.57元，扣除社会保险费和住房公积金后不存在拖欠工资情形。申请人在职期间工资、社会保险费及人事管理等缴纳由我单位负责，与第二被申请人无关。三、申请人向我单位发送《被迫解除劳动关系通知书》，要求支付经济补偿等费用，属于逃避责任。其间，申请人未依法履行岗位职责，导致项目进度滞后，不配合工作导致代码丢失等，我单位面临百万经济损失，我单位多次与申请人就此沟通，申请人以被迫解除劳动关系提出离职，应视为严重违反劳动纪律，我单位不需支付经济补偿。

四、申请人主张的报销款没有法律依据。五、申请人应办理离职手续及承担我单位经济损失，我单位同意开具离职证明。

第二被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，与第一被申请人并非混同用工，我单位并非本案适格主体。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2023年4月17日入职第二被申请人，与第一被申请人签订劳动合同，其离职时间为2023年12月19日。经查，申请人提供的《劳动合同》载明的用人单位、《住房公积金个人缴存明细表》显示的缴存单位以及银行交易流水明细清单所反映的单位均为第一被申请人。第一被申请人对申请人主张的入职时间和最后工作日予以认可。另查，申请人在《仲裁申请书》中自书其入职的单位为第一被申请人。本委认为，鉴于申请人与第一被申请人存在订立书面劳动合同的情形，且第一被申请人亦具有为其缴纳住房公积金和支付工资的行为，由此表明，双方具备建立劳动关系的主观合意及客观要件。另，申请人当庭主张的入职单位与其在《仲裁申请书》中所述单位存在矛盾，有违客观事实，故本委对其当庭主张的入职单位不予采信。因第一被申请人对申请人陈述的入职时间和最后工作日不持异议，遂本委确认申请人与第一被申请人于2023年4月17日至2023年12月19日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为岗位工资 5750 元和绩效工资 2760 元，其在职期间每月领取的工资并未足额，2023 年 10 月及此后工资未发放，其 2023 年 10 月至 2023 年 12 月分别出勤 22 天、22 天、8 天。第一被申请人主张申请人每月工资为岗位工资 5750 元和绩效工资，绩效工资视经营情况和申请人表现而定；第一被申请人另提供打卡记录拟证明申请人 2023 年 10 月和 2023 年 11 月有效打卡分别为 2 天和 3.5 天，其他时间打卡地点并非在项目地，应视为无效打卡。庭审中，申请人表示因被申请人未提供工资条，故不清楚工资情况，未向第一被申请人就工资数额提出异议。另查，申请人提供的仲裁请求计算明细，显示其在计算每月工资时已扣除社会保险费 541.2 元和住房公积金 230 元。本委认为，其一，依本案查明的事实可知，申请人在职期间并未就每月领取的工资数额向被申请人提出异议，故从其每月正常领取劳动报酬及按要求提供劳动的行为无法证明其对每月领取的工资数额持否定和不予接受的态度。如若在申请人按月领取劳动报酬但未向被申请人表示不满，或向相关劳动行政部门进行投诉，同时亦按要求正常履职的情况下，仍认定其对每月工资数额不予认可，明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。法律虽赋予劳动者申请仲裁的时效，但此仅系申请仲裁期限的规定，并不意味着任何行为只要未超出该仲裁时效即属合理。法律系最低的道德底线要求，不违法不

等于高尚。同理，法律赋予劳动者维权的时间机会，不等于在时间机会中维权即可得到支持。任何行为，均需满足合法且合理的要求，方为法律认可且倡导的行为。因此，本委对申请人主张2023年4月至2023年9月期间工资差额不予支持。其二，第一被申请人虽主张申请人2023年10月及之后存在打卡地点非项目地的情形，但其并未提供任何证据证明，其对申请人打卡地点非其认可的项目地的行为进行调查以及处理，故作为具有管理职责的用人单位，第一被申请人在与申请人建立劳动关系期间，对申请人履职过程中包括出勤情况是否符合规定的行为同样具有约束及管理的义务，如若其认为申请人的打卡行为违反要求，不符合有效出勤的规定，理应行使用人单位具备的用工管理权，然其在2个多月内均未对申请人发出任何警告或作出处理，故难以令人相信其对申请人打卡地点的不知悉及不认可。即便申请人的打卡行为确与第一被申请人所接受的地点不符，此亦系第一被申请人怠于及时行使提醒及监督权限而导致的后果，应由第一被申请人自行承担。因此，本委对第一被申请人拒绝支付申请人2023年10月及之后工资的理由不予采纳。综上，由于第一被申请人并未提供证据证明申请人2023年10月及之后的绩效考核情况，故无法证实申请人不符合领取当月绩效奖金的条件。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10月1日至2023年12月19日期间工资17836.51元 $[(5750\text{元}+2760\text{元})\times 2$

个月+ (5750 元+2760 元) ÷21.75 天×8 天-541.2 元×3 个月-230 元×3 个月]。另，依本案查明的事实可知，申请人系与第一被申请人建立劳动关系，故其在劳动关系存续期间所从事的工作及具体工作地点，均系基于劳动关系的存在而服从用工管理安排的结果，不论其系否前往第二被申请人处工作，均不能改变其与第一被申请人存在劳动关系的事实，且不足以因此而当然认定两被申请人对其存在混同用工的事实。是故，申请人要求第二被申请人对本案承担共同责任依据不足，本委对此不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因第一被申请人未及时足额支付工资，故向后者发出《被迫解除劳动关系通知书》。第一被申请人确认已收到该通知书，但辩称其不存在拖欠申请人工资的情形。经查，第一被申请人提供的转账记录显示申请人 2023 年 5 月至 2023 年 9 月期间每月转账工资为 4988.48 元、4936.98 元、6128.8 元、6128.8 元、4704.99 元；申请人提供的仲裁请求计算明细，显示其 2023 年 5 月和 2023 年 6 月每月个人应缴纳社会保险费 485.52 元、住房公积金 230 元，此后每月个人应缴纳社会保险费为 541.2 元。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实已认定第一被申请人存在未及时支付申请人工资的行为，故申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，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 6807.53 元 { [4988.48 元+4936.98 元+6128.8 元+6128.8 元+4704.99 元+485.52 元×2 个月+230 元×2 个月+541.2 元×3 个月+230 元×3 个月+ (5750 元+2760 元) ×2 个月] ÷7 个月×1 个月}。

四、关于报销款问题。申请人提供《日常报销流程》和发票拟证明其在职期间因出差而产生的费用。经查，该证据载明的发票名称为“广州易行数字技术有限公司”，款项为“太重项目”，审批流程中相关人员意见为“同意”。第一被申请人对此不予确认，认为《日常报销流程》未有真实载体，且发票与本案并无关联。本委认为，申请人因未能提供《日常报销流程》原始载体以供核对，且第一被申请人对该证据亦不予认可，故该证据因缺乏其他旁证予以佐证，证明力存在瑕疵，本委对此不予认可。另，报销费用并不属于劳动报酬，非用人单位应履行的法定支付义务范畴，故报销费的成立应以双方约定或用人单位存在规定为前提。本案中，申请人未举证证明第一被申请人与其存在关于支付报销费用的约定，亦未提供证据证明第一被申请人存有相关的规章制度，故其要求第一被申请人向其支付报销费缺乏必要基础和依据，本委对此不予支持。

五、关于离职证明问题。第一被申请人主张因申请人未办理工作交接，故未向其出具离职证明。本委认为，第一被申请人以申请人未办理工作交接为由，作为未出具离职证明的抗辩事由，该主张缺乏法律依据，本委不予认可。因此，鉴于第一

被申请人未向申请人出具离职证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，第一被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具离职证明。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人于2023年4月17日至2023年12月19日期间存在劳动关系；

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10月1日至2023年12月19日期间工资17836.51元；

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解除劳动关系经济补偿6807.53元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具离职证明；

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 郑泽民

二〇二四年三月十八日

书 记 员 刘轶博