

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〕1726 号

申请人：李玮，女，汉族，1990 年 3 月 2 日出生，住址：
山西省太原市。

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。

申请人李玮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 7 月 24 日至 2023 年 10 月 12 日期间存在劳动关系；二、两被申请人共同支付申请人 2023 年 7 月 24 日至 2023 年 10 月 12 日期间工资差额 24637.55 元；三、两被申请人共同支付申请人解除劳动合同经济补偿 8991 元。

第一被申请人辩称：一、确认双方于 2023 年 7 月 24 日至 2023 年 10 月 12 日期间存在劳动关系。二、我单位仅确认拖欠申请人 2023 年 9 月和 2023 年 10 月工资，其他月份已足额发放，剩余工资为 14730.52 元。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。因公司账户被冻结，无法及时安排资金流动，我单位同意发放申请人在职期间剩余工资，一直与申请人进行协商沟通。三、申请人因个人原因提出解除劳动关系，不存在支付经济补偿的情形。

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。申请人主张其入职时间为 2023

年7月24日，入职后与第一被申请人签订劳动合同，在第二被申请人处工作，由第二被申请人法定代表人和股东进行工作安排，其最后工作至2023年10月12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。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；加之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7月24日至2023年10月12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12150元和绩效工资5832元，在职期间处于试用期，故月工资为上述工资总额的80%，其2023年7月至2023年8月每月领取的工资并未足额，2023年9月至2023年10月工资则未发放。庭审中，申请人表示其2023年9月和2023年10月计薪天数分别为21天和9天。第一被申请人主张申请人每月工资为12150元，该工资数额属于综合工资，每月绩效工资已包含在该工资中；第一被申请人另主张已足额支付申请人2023年7月至2023年8月期间工资，现仅未支付2023年9月和2023年10月工资，但申请人2023年9月和2023年10月计薪天数分别为21天和

6 天，其中 2023 年 10 月计薪天数未包含当月 3 天法定休假日，申请人每月综合工资已包含加班工资。经查，申请人提供的《入职通知书》载明每月工资为 12150 元，月度绩效奖金范围为 0-5832 元，绩效工资随工资发放；《劳动合同》第八条“享受的薪酬”内容包括六项，第（一）项约定每月正常工作时间工资为 12150 元，第（二）项约定绩效奖金视效益情况与月度绩效考核情况核算后随工资发放，具体参照《薪酬确认表》。另查，第一被申请人提供的《员工离职申请表》载明工资尚未结清月份为 9 月和 10 月，落款处载有申请人的签名手写字样。申请人对该证据真实性予以确认，但对证明内容不予认可。再查，申请人 2023 年 9 月个人应缴纳社会保险费 541.2 元、住房公积金 230 元，2023 年 10 月未扣除相关费用。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，或未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 7 月至 2023 年 8 月期间工资差额不予支持。其二，《员工离职申请表》中明确载明工资尚未结清月份为 9 月和 10 月，且载有申请人的签名手写字样。申请人并无提供证据证明其系在受胁迫、欺诈等违反真实意思表示的情况下签署该申请表，故其对该申请表的签名行为应视为系对当中内容的认可和接受，否则与诚实信用原则相悖，亦与权利自由处分原则相冲突，本委对该事前签名确认，事后反悔否认的行径予以否定性评价，对此不予采纳。其三，第一被申请人虽对申请人主张的月工资标准不予认可，但《入职通知书》并未明确约定每月工资数额已包含月度绩效奖金，且《劳动合同》约定的薪酬项目包括正常工作时间工资和绩效奖金，即该合同将每月正常工作时间工资和绩效奖金分列规定，未将绩效奖金归入月正常工作时间的工资数额中。由此，本委认为申请人每月绩效奖金应独立于正常工作时间工资，遂对其主张的月工资标准予以采纳。其四，第一被申请人虽主张申请人每月工资已包含加班工资，但法定休假日属于带薪假期，在劳动者未实际提供劳动的情况下亦应视为正常提供劳动而支付劳动报酬，故本委对其仅按 6 天计发申请人 2023 年 10 月工资的主张不予采纳。综上，由于第一被申请人并未提供证据证明申请人 2023 年 9 月和

2023 年 10 月的绩效考核情况，故无法证实申请人不符合领取当月绩效奖金的条件。因第一被申请人未支付申请人 2023 年 9 月和 2023 年 10 月工资，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 9 月 1 日至 2023 年 10 月 12 日期间工资 19071 元 $[(12150 \text{ 元} + 5832 \text{ 元}) \times 80\% \div 21.75 \text{ 天} \times (21 \text{ 天} + 9 \text{ 天}) - 541.2 \text{ 元} - 230 \text{ 元}]$ 。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内容及具体工作地点，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。经查，《员工离职申请表》载明离职原因为“公司发展与个人规划不符”。申请人主张由于劳资双方地位不平等，其虽以上述原因作为离职理由，但实际离职原因系在职期间存在拖欠工资的事实，且其在离职后已向第一被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，故双方实际的解除事由应进行审查。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，该权利的生效以当事人向对方明确作出意思表示为条件。本案中，申请人虽主张其向第一被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，但该行为发生于双方劳动关系解除之后，即该时间节点晚

于其填写《员工离职申请表》的时间，因此，该事后行为不能改变事前所表达的解除理由之法律效果。申请人当庭虽主张劳资双方存在地位不平等，但地位不平等并不能成为其随意书写离职原因，并于嗣后任意否认或推翻自书内容的合法理由。申请人在离职后既然选择申请劳动仲裁，并聘请律师作为代理人，则表明其对维护自身合法权利的行为及诉求具有一定的法律意识，因此，如若其认为在《员工离职申请表》中书写离职原因的内容与事实不符，且对其切身利益造成损害，理应予以拒绝，或在向相关部门咨询后再行决定。是故，申请人既已选择在上述申请表中载明离职原因，此属其对自身权利的自由处分，其对此而产生的法律后果理应承担责任。现申请人另行主张其他解除事由，该行为有违意思自治和诚实信用原则，本委对此不予认可。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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、确认申请人与第一被申请人于2023年7月24日至2023年10月12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9月1日至2023年10月12日期间工资19071

元；

三、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