

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〕1766号

申请人：林坚松，男，汉族，1988年12月9日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：刘泽基，男，广东小为律师事务所律师。

委托代理人：宋泳棋，女，广东小为律师事务所律师。

第一被申请人：广州亿途贸易有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路1号5号1120房。

法定代表人：王金珠。

委托代理人：赖杜蕾，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：袁志远，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

第二被申请人：广州以斯帖网络科技发展有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路1号914房。

法定代表人：王金珠。

申请人林坚松与第一被申请人广州亿途贸易有限公司、第二被申请人广州以斯帖网络科技发展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。申请人林坚松及其委托代理人刘泽基和第一被申请人的委托代理人赖杜蕾到庭参加庭审。第二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。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月2日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、裁决申请人与第一被申请人自2024年2月2日起解除劳动关系；二、两被申请人支付申请人2020年2月至2020年4月、2022年6月及2023年1月至2023年7月工资124890.69元；三、两被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿65000元；四、两被申请人支付申请人2023年10月24日至2024年1月31日二倍工资差额32183.91元；五、两被申请人赔偿申请人律师费10000元、保全担保费700元、公证费2600元、保全费1680.37元。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人于2017年10月23日签署劳动合同，双方正式成立劳动关系。申请人自2023年6月起多次提出有意离职，直至2023年12月正式提出离职，要求工作至2024年1月31日止。申请人从2023年12月开始进行工作交接，并在离职前对劳动关系存续期间未发放的工资进行对账，并工作至2024年1月31日。二、申请人在2017年10月23日前曾在第二被申请人挂靠社会保险，入职后因未能

及时办理减员及增员手续，直至2018年12月才将社会保险关系转至我单位。因此，申请人与第二被申请人无关。三、申请人在离职前对未发放工资进行对账，双方确认我单位尚欠申请人2022年6月、2023年3月至2023年12月及2024年1月工资共38872.65元。申请人2024年1月工资为2039.85元。因我单位在疫情期间经营困难，曾与员工协商，不裁员但免发放2020年2月至2020年4月工资，员工并未表示异议，故我单位自2020年5月起恢复正常发放工资。2024年1月26日对账后我单位补发工资11000元。综上我单位未发放工资为29912.5元。四、申请人从2023年1月开始长期旷工和迟到，其在2023年1月已另寻其他工作，仅系偶尔到单位打卡。考勤记录可显示申请人在2023年已有离职意向，我单位经申请人提出解除劳动关系后，双方劳动关系于2024年1月31日终止。申请人并无证据显示其于2024年1月31日前系因我单位原因被迫解除劳动关系。五、我单位多次询问申请人是否继续在单位工作，申请人均表示有意离职，故在劳动合同期满后，其无意与我单位续签劳动合同，且从未提出续签劳动合同。足以证明，未续签劳动合同系申请人个人原因，其主张的二倍工资并无依据。六、申请人主张的律师费、保全担保费、公证费和保全费非必要支出，应由其自行承担。

第二被申请人辩称：首先，我单位与申请人并无劳动关系，申请人从未向我单位提供劳动。我单位在2016年至2018年为

申请人代缴社会保险费，申请人并无向我单位提供劳动，我单位不知晓此期间申请人的劳动情况。其次，我单位与第一被申请人不存在财务、人格及用工混同情况，二者为独立企业。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系解除问题。申请人主张其于2017年10月23日入职第一被申请人处任采购主管，在职期间由第一被申请人总监进行工作安排，两被申请人工作地点一致，其工作内容涉及两被申请人，最后工作至2024年2月2日。第一被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称两被申请人办公地点不同，申请人最后工作日为2024年1月31日。第一被申请人对此提供考勤记录予以证明。申请人对此不予认可，并提供微信聊天记录拟证明其于2024年2月2日仍存在工作的行为。第一被申请人则表示，该证据仅可证明因申请人未完成工作交接，故单位与其沟通交接事宜。本委认为，依查明的事实和证据可知，申请人与第一被申请人存在劳动关系具有客观依据，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，涉及计算劳动者工作年限的待证事实应由作为用人单位的第一被申请人承担举证责任。由于工作年限的计算取决于入职日期和离职日期，故劳动关系的解除日期与工作年限具有密切关系，属于计算工作年限所不可或缺的必要要素，因此解除日期应归为计算工作年限的要素范畴，

该事项的举证责任应由第一被申请人承担。第一被申请人虽提供考勤记录拟证明申请人最后工作日为2024年1月31日，但申请人提供的微信聊天记录显示其在2024年2月2日仍存在就工作事项进行沟通交流的情形，由此表明其并未在2024年1月31日后停止从事与工作相关的事宜。第一被申请人虽表示此系申请人沟通工作交接事宜的记录，但该微信聊天记录无法有效反映双方所沟通的内容即为工作交接，故其该项主张缺乏依据，难以成立。劳动关系的解除属于劳动关系结束的法定情形，而劳动关系的结束代表劳资双方基于劳动关系项下的权利义务的终结，在此之后，劳动者无需再向用人单位履行劳动义务及接受用人单位的管理及约束。由于本案查明的上述证据无法有效证明双方在2024年1月31日后已完全终结劳动关系的权利义务，申请人无需再从事相关工作及履行劳动义务，故本委认为第一被申请人提供的证据与申请人提供的证据及反映的事实存在矛盾，不足以有效证实申请人在2024年1月31日解除劳动关系的事实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张，确认申请人与第一被申请人自2024年2月2日起解除劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资由底薪10000元和提成构成，其中提成按采购额千分之二计发，但在职期间存在未足额领取工资之情形。第一被申请人对此主张，申请人

入职后工资标准与其陈述的构成一致，但双方协商自2022年6月起月工资调整为8000元，从2023年8月开始申请人主动申请每天上班半天，故月工资调整为4000元。庭审中，第一被申请人确认未支付申请人2020年2月工资7474.72元、2020年3月工资8882.72元、2020年4月工资9221.72元、2022年6月工资5954.86元、2023年3月工资2489.67元、2023年4月工资6391.55元、2023年5月工资5127.78元、2023年6月工资5314.88元、2023年7月工资5330.17元，但在此后已向申请人支付11000元。申请人反驳称，第一被申请人仅系告知其从2022年6月开始调薪，但其并未同意，因对方未向其提供工资条，故其无法确定第一被申请人系按何标准发放工资；申请人确认已收到第一被申请人补发的11000元，但主张其自2023年8月起居家办公，但每月底薪并无调整，其现按照入职后月工资标准计发在职期间工资总额，在扣减已领取的工资数额后，差额部分则系第一被申请人尚拖欠的工资。经查，第一被申请人提供的2020年2月至2020年4月工资条载有申请人的签名字样。另查，第一被申请人提供财务人员与申请人的企业微信聊天记录显示，申请人于1月26日询问对方“小龙，麻烦帮我算下现在公司还欠我的工资是多少，按之前的那个流水再统计一下，我这边好核对”，对方回复“我听建哥说自你下午来公司的时候工资是按减半算的”，申请人表示“嗯嗯，这个按照他说的算一下先，我知道计算的时间节点就行”，对方再回复“因

为之前他没有和我说 你是从8月份开始这样上班的 后面我都有改了一下”。当日，财务人员向申请人发送2022年6月、2023年3月至2023年12月每月剩余工资数额的表格，该表格所载明的对应月份工资数额与第一被申请人当庭陈述金额一致，当中未包括2023年1月和2023年2月工资。申请人收到该表格前表示“按你改的发给我就行，我这边核算下，然后从1万降到8千的时间也告诉我一下”。1月27日，申请人针对前一日财务人员向其发送的表格回复称“这个汇总麻烦你明天看一下，应该是加错了，你表格里面应该是用的上次累计到7月份的算法，到12月应该总额是43309.21”，对方回复“好，应该是只加到了七月，周一我改下”，申请人回复“OK”的表情。申请人对上述证据真实性予以确认，但主张第一被申请人并无附上对应的工资条表格，无法确认系截止至2023年12月的工资总额，且其在微信中仅系对上述表格数额及表格计算逻辑的错误提出意见，并非确认表格中载明的工资，因无收到工资条，故无法核实表格中应发工资金额及拖欠工资数额。本委认为，首先，第一被申请人提供的2020年2月至2020年4月工资条载有申请人的签名字样，申请人对此亦予以认可，故申请人上述期间工资数额应以工资条载明的金额为准。因此，第一被申请人应支付申请人2020年2月至2020年4月期间工资25579.16元（7474.72元+8882.72元+9221.72元）。其次，申请人于庭审中虽对第一被申请人关于2022年6月和2023年8月两次调薪

的主张不予认可，但第一被申请人提供的微信聊天记录显示，财务人员与申请人就其“下午来公司的时候工资是按减半算的”事宜进行沟通，申请人对此回复“嗯嗯”，从该回复的内容无法反映其对工资减半的说法及做法持否认或拒绝的态度，相反，由日常使用微信聊天软件的用户在聊天对话中的表达习惯可知，“嗯嗯”该回复的文字及语境更多体现系对聊天内容的认可和接受，起码系不持否定态度。因此，如若申请人认为其对财务人员关于工资按减半计算的说法所作的回复实为拒绝，则应对超出普通大众对该回复内容的普遍认知常识加以举证证明，否则理应承担举证不能的不利后果。是故，结合财务人员在微信聊天记录中关于申请人系从“8月开始这样上班”的表述，本委采信第一被申请人主张申请人从2023年8月开始每月工资为4000元的事实。另，申请人在微信中询问对方“从1万降到8千的时间也告诉我一下”，由此足以表明其对月工资调整为8000元的事实明确知晓，且从该内容无法得出其对调薪的决定存在异议。因此，本委认为，申请人当庭关于不同意调薪的主张与本案查明的事实不符，其陈述的事实有违诚实信用原则，本委对此不予采信。再次，微信聊天记录显示财务人员在申请人询问尚未发放的工资数额时，向其提供未发放工资的月份及对应数额的表格，申请人在收到该表格后，直接指出表格仅累计至7月份，累计数额错误，并告知截至12月的总额。从该对话内容仅可直接体现其系认为累计月份错误故而对工资总额存

在意见，由此无法证明其系因对表格中每月欠发工资数额的不认可，从而对表格载明的拖欠工资总额存在异议。加之财务人员在收悉申请人提出的意见后，向申请人表示“应该是只加到了七月，周一我改下”，申请人亦回复“OK”的表情，从此对话内容及回复表情可见，申请人回应的内容未能佐证其系对表格中载明的拖欠工资之对应月份及数额有异议。同时，结合上述本委查明的事实及确认申请人在职期间存在两次调薪的结果，申请人并未能提供有效证据证明第一被申请人所统计的欠薪月份工资与事实不符，遂本委对微信聊天记录中财务人员发送的欠薪表格予以采纳，据此采信第一被申请人当庭陈述的拖欠工资数额。据此，第一被申请人应支付申请人2022年6月及2023年3月至2023年7月期间工资差额19608.91元（5954.86元+2489.67元+6391.55元+5127.78元+5314.88元+5330.17元-11000元）。综上，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2020年2月至2020年4月、2022年6月及2023年3月至2023年7月期间工资差额共45188.07元（25579.16元+19608.91元）。本案中，申请人虽提供光盘拟证明其工作内容涉及第二被申请人，但本案查明的证据及事实证明其与第一被申请人存在劳动关系，而在劳动关系存续期间，劳动者接受用人单位的安排从事具体工作内容，此系服从工作安排的具体体现，亦系劳动者应尽的勤勉义务之内在要求。用人单位在市场经济活动中，从事的经营业务随经

营方向及策略的需要而进行相应调整，在此情况下，用人单位结合自身生产经营需要而安排劳动者从事与经营业务相关的工作实属正常。因此，劳动者在履职过程中从事的内容即便存在涉及本用人单位之外的工作亦属合理范围。申请人现未提供充分证据证明两被申请人存在关联关系或第二被申请人对其具有实质用工管理，不论第二被申请人系否存在为申请人缴纳社会保险费之情形，均不能以此作为证明第二被申请人对申请人进行用工管理的当然依据，故申请人要求第二被申请人对其承担本案仲裁请求的支付义务，缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人停止缴纳社会保险费及拖欠工资而于2024年2月2日提出离职。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，其于2月2日发送信息称“公司一直以来不给我发齐工资、1月份社保也断交，这样拖延我是真没耐心了，我没办法只能离职了”。第一被申请人对此辩称，申请人于2023年6月已有离职意向，且自2023年12月开始进行离职交接工作，故申请人于2023年12月已提出离职申请。第一被申请人对此提供微信记录予以证明。申请人主张离职前月平均工资为10000元；第一被申请人对此主张，申请人离职前月平均工资为4293.97元。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，该权利以当事人向对方明确作出意思表示为生效要件。因此，申请人与第一被申请人劳动关系的解除，需以一方当事

人明确向对方提出解除劳动关系的动议或主动行使解除权为必要条件。本案中，第一被申请人仅系表示申请人在2023年6月存在离职意向，而离职意向仅属主观欲望，属于尚未决定的计划或打算，与作出的解除劳动关系意思表示并非同一概念，二者性质明显迥异，故即便申请人在2023年6月具有离职意向亦不产生劳动关系解除的法律效果。另，由于第一被申请人提供的现有证据无法证实申请人在2023年12月已明确向其提出解除劳动关系的请求，故不足以有效证明申请人在该月已作出解除劳动关系意思表示。因此，本委对第一被申请人关于劳动关系解除的主张不予采纳，转而采信申请人之主张，认定双方劳动关系因申请人于2024年2月2日提出解除劳动关系而实际解除。依前所述，本委已查明第一被申请人存在拖欠申请人工资之事实，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。鉴于申请人主张的月平均工资与本委查明的工资标准相距甚远，相较而言，第一被申请人主张的月平均工资更为合理及接近查明的工资标准，加之其并无提供证据对第一被申请人主张的月平均工资数额予以反驳，故本委对第一被申请人主张的月平均工资予以采纳。综上，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27910.81元（4293.97元×6.5个月）。

四、关于二倍工资差额问题。经查，双方订立的劳动合同

期限至2023年10月23日。第一被申请人主张申请人表示有意离职，且在劳动合同期满后长期不到岗，足以证实系其个人原因导致未续签劳动合同。申请人对此表示，第一被申请人并无提出续签劳动合同。本委认为，第一被申请人并未提供充分证据证明其在劳动合同期满后，已向申请人提出续订书面劳动合同的要求，以及申请人对续签要求明确拒绝，故无法将双方未续订书面劳动合同的过错责任归咎于申请人。因此，第一被申请人在劳动合同期满后且劳动关系依然存续的情况下，未与申请人续订劳动合同，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2023年11月23日至2024年1月31日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额9066.67元（4000元÷30天×8天+4000元×2个月）。

五、关于律师费、公证费和保全费等问题。本委认为，申请人主张的律师费、公证费及保全费等费用，系发生于双方劳动关系解除后，属于申请人因申请仲裁而产生的维权成本，并非发生在双方劳动关系存续期间的争议，即该项争议不属于因履行劳动关系而产生的劳动争议。因此，本委认为申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定之情形，故对此不予调处。

### 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、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2024年2月2日起解除劳动关系；

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2020年2月至2020年4月、2022年6月及2023年3月至2023年7月期间工资差额共45188.07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27910.81元；

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2023年11月23日至2024年1月31日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额9066.67元；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年三月二十一日

书 记 员 李政辉