

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〕1728 号

申请人：覃淑芳，女，壮族，1991 年 6 月 7 日出生，住址：广西象州县。

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。

申请人覃淑芳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 6 月 7 日至 2023 年 11 月 10 日期间存在劳动关系；二、两被申请人共同支付申请人 2023 年 6 月 7 日至 2023 年 11 月 10 日期间工资 36808.2 元；三、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 8478.02 元；四、两被申请人支付申请人 2023 年 10 月 18 日报销款 1280 元。

第一被申请人辩称：一、确认双方于 2023 年 6 月 7 日至 2023 年 11 月 10 日期间存在劳动关系。二、我单位仅确认拖欠申请人 2023 年 10 月和 11 月工资，其他月份已足额发放。2023 年 11 月 10 日双方就解除事项达成协议，申请人以个人原因提出解除劳动关系，报销款以有效发票实报实销。申请人剩余工资 9235.9 元未发放。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，双方已签订离职协议，不存在支付经济补偿或赔偿金的情形。四、申请人主张的报销款没有法律依据，其提交的发票并非我单位。

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6月7日入职第二被申请人，与第一被申请人签订劳动合同，其最后工作至2023年11月10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6月7日至2023年11月10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12900元和绩效工资6192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。第一被申请人主张申请人每月工资为 12900 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 9 月期间工资，现仅未支付剩余工资 9235.9 元。经查，申请人提供的《入职通知书》载明每月工资为 12900 元，月度绩效奖金范围为 0-6192 元，绩效工资随工资发放；《劳动合同》约定试用期至 2023 年 9 月 6 日，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 12900 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逐工资发放，具体参照《薪酬确认表》。另查，第一被申请人提供的《离职结算确认书》载明 2023 年 9 月和 2023 年 10 月税前应发工资分别为 11335.9 元和 12900 元；第一被申请人已支付申请人上述工资合计 15000 元。申请人对该证据真实性予以确认，但对证明内容不予认可，主张第一被申请人以其不签名则不出具离职证明为要挟而迫使其签字。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6月至2023年9月期间工资差额不予支持。其二，《离职结算确认书》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。综上，由于第一被申请人并未提供证据证明申请人2023年11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。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11月10日期间工资16258.24元 $[(11335.9\text{元}+12900\text{元}-15000\text{元})+(12900\text{元}+6192\text{元})\div 21.75\text{天}\times 8\text{天}]$ 。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、关于赔偿金问题。经查，《员工离职申请表》载明离职原因为“个人原因”。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，但实际离职原因系被违法辞退。申请人对此提供录音予以证明。第一被申请人对此不予认可，主张申请人系自行离职。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，申请人虽主张其系因被违法解除劳动关系而离职，但其在《员工离职申请表》中所写的离职原因明显与其当庭所述不一致。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》中书写的离职原因与事实不符，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。

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”。第一被申请人对发票真实性予以确认，但不确认该证据关联性，且认为《日常报销流程》未有真实载体，故对该证据不予认可。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，本委对该项仲裁请求不予支持。

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 6 月 7 日至 2023 年 11 月 10 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 11 月 10 日期间工资 16258.24 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年三月十八日

书 记 员 刘轶博