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〕2602号

申请人：彭磊，男，汉族，1992年4月22日出生，住址：湖南省醴陵市。

委托代理人：范淑仪，女，上海市华荣（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州金稻山国际贸易有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1166号101房自编1106、1107单元。

法定代表人：张魁山，该单位总经理。

委托代理人：施伟雌，女，该单位员工。

申请人彭磊与被申请人广州金稻山国际贸易有限公司关于确认劳动关系、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。申请人的委托代理人范淑仪和被申请人的委托代理人施伟雌到庭参加庭审。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3月22日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年10月19日至2024

年 2 月 15 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 15 日工资 6306.89 元；三、被申请人支付申请人被迫离职的经济补偿 4500 元；四、被申请人支付申请人律师费 2000 元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位 2023 年 10 月 19 日至 2024 年 2 月 15 日期间存在劳动关系。二、申请人关于 2024 年 2 月未发放工资 6306.89 元的事项与事实不符，恳请仲裁委予以驳回。1、关于计薪基数，申请人已完成 2024 年 2 月 1 日调岗调薪的相应审批程序，有申请人签字确认的调岗调薪异动审批单佐证，申请人 2 月薪资已调整为综合税前 8000 元/月，并非申请人主张的 9000 元基数。2、关于当月计薪天数与应出勤天数，岗位薪资已经包含 6 天工作制、每天工作 11-12 小时的包干费用，此项已通过申请人提交资料中与冀春招聘陈小姐沟通中提及内容可证明，我单位发出的聘用通知书上对于薪资也有基本工资与岗位工资的构成明细可佐证，我单位有申请人 2 月考勤打卡记录可证明申请人该月仅有 11 天出勤；故含 2 月春节假期申请人总计薪天数为 13 天，应出勤计薪天数为 24 天。3、关于加班，我单位对于加班有明确规定需提交申请经审批后方可计为加班核算加班费，申请人主张多次被要求加班且未被支付加班费但未能提供相应的举证材料。综上，根据“谁主张，谁举证”的原则，申请人应当为其不能举证承担相应的不利后果。4、我单位多项规定表明：公司为驻外员工购买机票与办理

工作签证并承担相应费，员工因个人原因提前解除合同关系，需按比例向公司赔付相应费用；员工有维护公司名誉与公司物资财产安全的责任，因员工私人原因造成不良后果情况，公司将对责任人行使索取相应经济赔偿（如扣除未发薪金）、无偿终止劳动合同以及要求员工自费回国等处理的权利。申请人未经审批离岗旷工，与申请人的微信记录已达成事实确认，因员工个人原因，我单位损失的机票与签证费用已超出员工未发薪金。我单位根据约定条款扣除 2 月未发薪资实属合规行为。三、申请人关于被迫解除劳动合同的经济补偿的请求缺乏事实和法律依据，恳请仲裁委予以驳回。1、关于未缴纳社保，申请人入职时已签订《自愿放弃社保声明》，声明已承诺放弃就未缴社保一事向公司做出任何索赔的权利，因此提出的因未缴社保被迫解除劳动关系的补偿诉求应无效。2、为保障申请人驻外工作的合法合规性，我单位为其办理迪拜 2 年工作签，签证办理时其已跟迪拜公司签订了相应的劳务登记手续，因为社保缴纳地的不确定，综合申请人不缴纳社保的申请，我单位未及时为申请人缴纳社保，在 2023 年 10 月至 2024 年 2 月工资明细中也显示并未扣除个人部分社保代扣款。税局于 2024 年 3 月 28 日告知申请人关于社保补缴诉求时，我单位已第一时间联系申请人表示同意补缴但基于申请人在前期对于协议的一系列“不诚信”行为，与其沟通社保个人费用问题未达成一致，后期通过税局调解也未能就此达成和平处理的目的。3、申请人离岗旷工在先，

主张被迫离职在后。申请人自2024年2月19日未经审批离岗后，我单位多次主动与其沟通返岗或回公司办理离职手续未果后（沟通过程已明确告知旷工条例），于2024年3月2日向其发送解除劳动合同通知并通知其到公司办理手续；此前申请人并未就主张被迫离职的相关依据提出相应诉求，并于2024年3月6日寄送被迫离职通知书。综上，申请人主张的无理由降低工资、未支付加班费等依据与事实不符；未缴纳社保一事申请人已协议承诺放弃以此索赔的权利。四、申请人关于律师费2000元的请求与事实不符，恳请仲裁委予以驳回。劳动仲裁是劳动者的合法权利，对此表示尊重与理解，但申请人提出的合法权益被损害依据与事实不符，缺乏法律依据，我单位不应为申请人的行为承担相应费用损失。综上，请仲裁委查明案件事实，依法驳回申请人的诉讼请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及经济补偿问题。经查，申请人于2023年10月19日入职被申请人，岗位为笔记本电脑维修工，被申请人未为申请人缴纳社会保险。申请人主张其最后工作日2024年2月15日，2023年10月19日至2024年2月15日期间与被申请人存在劳动关系，2024年3月6日其以被申请人未为其缴纳社保为由提出被迫解除劳动关系，被申请人应支付其被迫解除劳动关系的经济补偿。申请人提交《劳动合同》《在职

证明》《派遣证明》等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明劳动合同期限为2023年10月19日至2025年10月18日，其中试用期2个月，岗位为普工，工作内容为进行笔记本电脑拆卸组装维修等工作，劳动报酬为基本工资2300元/月，落款甲方处有被申请人名称字样的盖章，落款乙方有申请人签名；《在职证明》载明申请人于2023年10月16日入职被申请人，任技术部门笔记本电脑维修工（电池组装及电脑维修）职务，落款有被申请人名称字样盖章;《派遣证明》载明申请人系被申请人员工，因业务需要将于2023年10月23日前往迪拜公司参加商务会议，停留1个月。被申请人对上述证据的真实性均予以确认，但辩称其单位不应支付申请人解除劳动关系的经济补偿，其单位因申请人离岗旷工而发出解除通知在先，申请人发出被迫解除的时间在后，且申请人入职时自愿放弃就未买社保追溯索赔的权利。被申请人主张因申请人自2024年2月19日起未经审批离岗、旷工，其单位于2024年3月2日向申请人发出离职催办函要求解除双方劳动关系，其单位不应支付申请人解除劳动关系的经济补偿，其单位确认申请人2023年10月19日至2024年2月15日期间与其单位存在劳动关系。被申请人提交《聘用通知书》《公司规章制度2023年版》《离职催办函》《被迫解除劳动关系通知书》《自愿放弃社保声明》、微信聊天记录、通知阅读确认表等证据拟证明其主张。其中《聘用通知书》载明申请人岗位为迪拜公司-笔记本电脑维修工，试用期综

合薪资 8000，薪资构成为基本工资 2300，岗位工资 5700，转正后综合薪资 9000,薪资构成为基本工资 2300,岗位工资 6700;《公司规章制度 2023 年版》载明“……二、考勤制度……7、旷工是指员工未办理请假手续，或请假手续尚未获批即擅自离岗的、或假期届满且无续假仍未到岗的行为。连续旷工 3 天及以上或月累计旷工 5 天或年累计旷工 10 天以上者，视为自动离职……”，通知阅读确认表显示申请人 2023 年 10 月 19 日阅读《公司规章制度》;《被迫解除劳动关系通知书》载明申请人因被申请人存在“未缴纳社会保险五险一金”的行为而被迫解除劳动关系，通知人处有申请人的签名，落款日期为 2024 年 3 月 6 日;《自愿放弃社保声明》载明申请人声明放弃加入社保系其本人自身决定，其不会因为未加入社保发生的一系列意外情况向公司单位进行各种索赔行为等内容，声明人处有申请人的签名，落款日期为 2024 年 10 月 19 日;《离职催办函》载明被申请人 2024 年 3 月 2 日向申请人发出通知，通知内容为“于 2024 年 2 月 15 日向公司提出离职，但在未办理任何离职手续的情况下，且未办理任何请假或休假手续的，于 2024 年 2 月 19 日自行脱离公司岗位，从迪拜回到国内。至 2024 年 3 月 2 日，您已经连续 10 个工作日未到公司上班，且未办理任何请假或休假手续。按照公司《员工手册》等相关管理规定：员工连续旷工三天以上的，即属严重违纪行为，公司予以解除劳动合同。故此，您的离职生效日为 2024 年 3 月 2 日……”；李某某与申请人的

微信聊天记录载明2024年2月19日至2月21日李某某多次询问申请人是否回到广州，并告知申请人“回到广州后请您尽快来我们公司把离职手续办理了”，2月22日李某某要求申请人正常办理离职手续，3月2日李某某向申请人发送《离职催办函》；申请人与其部门领导张某的微信聊天记录载明2月19日申请人发送“我走了”“广州要我赔钱，我赔不起，只能这样走，先回国再说”“准备上飞机了”“刚刚走的”“早上走的啊”“谁还偷几个螺丝么？”“看一下广州跟中介那怎么说”“矛盾多的很”，对方分别回复“？”“已经走过了？”“你现在在哪呢”“昨天晚上走的吗”“？”“你走之前跟谁说了吗？有没有让检查一下行李？”“那你这是不干了吗”“那你这样走了之后才通知算什么”。申请人对上述证据的真实性均确认，但辩称被申请人规章制度中关于扣款内容属于违法扣罚条款，不能成为工资扣罚的依据，《自愿放弃社保声明》并不能免除被申请人为申请人缴纳社保的义务，被申请人在聊天记录中认可做满三个月包机票，因申请人已做满三个月，返程机票已由申请人自行承担，出发机票应该由被申请人承担，故不能在工资中扣除。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。申请人主张其2023年10月19日至2024年2月15日期间与被申请人存在劳动关系，并举证了证据予以证明，且被申请人对于双方存在劳动关系及存在劳动关系的期间均不持异议，故本委认定申、被双方2023

年10月19日至2024年2月15日期间存在劳动关系。其次，劳动合同解除权属于形成权，以一方当事人作出解除的意思表示并到达对方即为生效，由此认定彼时之解除行为已发生法律效力，劳动关系因被申请人的该意思表示已发生实际解除的法律效果，即使一方对另一方作出的解除决定不认可，也不能改变或否认解除权带来的实质法律后果。本案被申请人于2024年3月2日以申请人旷工为由解除双方劳动关系，并通过微信送达申请人，此时即使申请人对此不予认可，亦不能改变双方劳动关系解除的法律后果。再次，申请人主张系因被申请人未为其缴纳社会保险而提出解除双方劳动关系，但本案并无证据证明申请人在2024年3月2日及之前曾以该理由向被申请人提出解除双方劳动关系，申请人对此应承担举证不能的不利后果。又，申请人于2024年3月6日以被申请人未为其缴纳社保为由提出被迫解除，此解除行为属于申请人后补之解除事由，不作为认定案件事实的依据，故本委对申请人该主张不予采纳。最后，申请人虽要求被申请人支付其解除劳动关系的经济补偿，但本案申请人自2024年2月19日起未再实际出勤，被申请人根据公司相关规章制度，于2024年3月2日以申请人旷工为由解除双方劳动关系，合法有据。综上，申请人要求被申请人支付解除劳动关系的经济补偿，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。经查，申请人每周工作6天，固定每周五休息，入职时月工资为8000元，工资构成为基本工资2300

元，岗位工资 5700 元，2023 年 12 月 19 日转正后调整为每月 9000 元，月工资构成为基本工资 2300 元，岗位工资 6700 元，2024 年 2 月起月工资调整为 8000 元，2024 年 2 月 1 日至 2 月 15 日申请人实际共出勤 11 天，其中 2024 年 2 月 8 日至 2024 年 2 月 10 日为春节放假。申请人主张被申请人应支付其 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 15 日工资 6306.89 元。被申请人主张双方劳动关系系因申请人原因而解除，其单位根据相关规章制度扣除申请人签证费及机票费用，申请人 2024 年 2 月出勤工资尚不足以抵扣申请人应承担的该些费用，其单位不应再支付申请人工资。被申请人提交《公司规章制度 2023 年版》《安全责任协议书》《员工异动审批表》、通知阅读确认表、员工刷卡记录表等证据拟证明其主张。其中《公司规章制度 2023 年版》载明“……四、福利制度……4、公司承担员工因公驻外正常往返期间的交通费用与签证费用，因员工个人原因提前解除劳动关系情况，员工需按比例向公司赔付相应费用……”，通知阅读确认表显示申请人 2023 年 10 月 19 日阅读《公司规章制度》；《安全责任协议书》载明“2、乙方责任与权利：……（5）维护公司名誉与公司物资财产安全的责任。因员工私人原因造成包括但不限于公司名誉受损或相应经济损失等不良后果情况，公司将对责任人行使索取相应经济赔偿（如扣除未发薪金），无偿终止劳动合同以及要求员工自费回国等处理的权利”等内容，落款甲方有被申请人字样的签名，乙方有申请人的签名，落款

日期为2023年12月25日;《员工异动审批表》载明申请人入职时间为2023年10月19日入职，部门翻新，拟任时间为2023年12月1日，异动日期2024年2月1日，异动前部门为显示器，基本工资9000（综合），异动后部门为翻新，基本工资8000（综合），员工签名确认处有申请人签名，落款日期为2024年2月14日;员工刷卡记录表载明申请人2024年2月1日至2024年2月15日实际出勤11天，其中2024年2月2日、8日至10日休息。申请人对上述除《员工异动审批表》外证据的真实性均确认，但辩称被申请人规章制度中关于扣款内容属于违法扣罚条款，不能成为工资扣罚的依据，被申请人在聊天记录中认可做满三个月包机票，因申请人已做满三个月，返程机票已由申请人自行承担，出发机票应该由被申请人承担，故不能在工资中扣除，对《员工异动审批表》的真实性不予确认，其确认该表中员工签名确认处的签名系申请人本人所签，但辩称申请人签名时该表格中异动前和异动后工资内容是空白的，故其仅承认岗位变动，不承认工资变动。另查，2024年2月10日至2024年2月12日系春节法定节假日。本委认为，被申请人虽主张应在申请人工资中扣除签证费及广州至迪拜的机票费，但被申请人提交的《公司规章制度2023年版》并未载明赔付费用的具体比例等相应内容，且申、被双方未对本案涉及的赔偿费用协商一致，申请人亦不同意在工资中扣除，加之，劳动报酬是以劳动者按约定按时按质提供劳动后所获取的劳动对价，用

人单位不得无故拖欠或克扣，而被申请人要求在申请人工资中扣除相应的签证费及机票费依据不充分，被申请人据此要求扣发申请人的工资，本委不予采纳。又，申请人虽不确认《员工异动审批表》的真实性，但其确认该审批表上员工签名处的签名系其本人所签，且申请人确认被申请人告知其月工资于2024年2月起调整为8000元，故在申请人未提交其他证据予以推翻或反驳该证据的情形下，本委对被申请人所提交的该证据予以采纳。结合申请人的考勤情况及工资标准，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2024年2月1日至2月15日工资4571.43元（8000元÷（21.75天+4天×200%）×11天+8000元÷（21.75天+4天×200%）×2天×300%）。

三、关于律师费问题。申请人主张被申请人应支付其律师费2000元。本委认为，劳动仲裁不收费，且劳动法律法规并无就维权费用的承担作出规定，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，申请人主张的律师费不属于本委处理的劳动争议范畴，故本委对其该项仲裁请求不予调处。

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争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2023年10月19日至2024年2月15日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年2月1日至2月15日工资4571.43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　　宋　静

二〇二四年五月十五日

书　记　员　　曾显婷