

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〕2419号

申请人：郑翔鑫，男，汉族，1995年1月1日出生，住址：广东省普宁市。

委托代理人：孙卓，男，广东顶匠律师事务所律师。

委托代理人：王放，女，广东顶匠律师事务所律师。

被申请人：深圳市法本信息技术股份有限公司广州分公司，住所：广东省广州市海珠区海洲路18号1301室。

法定代表人：严华，该单位董事长兼总经理。

委托代理人：叶某，女，该单位交付专员。

委托代理人：刘文中，男，该单位法务主管。

申请人郑翔鑫与被申请人深圳市法本信息技术股份有限公司广州分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。申请人郑翔鑫及其委托代理人王放和被申请人的委托代理人刘文中到庭参加诉讼。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12日向本委申请仲裁，及2024年4

月 24 日向本委申请增加及变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 65836.63 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 2 月至 2024 年 3 月的工资差额 1831.69 元。

被申请人辩称：关于劳动解除，本案不符合劳动合同法第 38 条约定的情形，不构成被迫解除，我单位无需支付申请人补偿金。关于申请人 2024 年 2 月至 2024 年 3 月的工资，依据《劳动合同》第二条第二款第三小项的规定，员工入职时已经知晓我单位的业务模式，我单位作为业务外包公司，会安排员工在不同的项目组进行工作，并且在项目组的中间的空白期（闲置期），详见申请人提供的证据第 34 页，工资协议书第二条第十款约定，闲置期按照基本工资核算工资，由于申请人自 2023 年 2 月 27 日起处于闲置期，结合工资协议书，我单位已足额发放申请人的工资。申请人 2024 年 3 月工资按照闲置期工资核发工资，据此，我单位已足额支付申请人 2024 年 2 月至 2024 年 3 月工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2020 年 1 月 2 日入职案外公司深圳市法本信息技术股份有限公司，并于 2023 年 12 月 1 日与被申请人签订劳动合同，转至被申请人处工作，任 UI 工程师，每周工作 5 天，其工资构成为基本工资 5750 元，外派津贴 4600 元，岗位津贴 1150 元，还有不定期的激励奖金。申

请人另主张被申请人自 2024 年 2 月 27 日要求其从项目组返回被申请人处工作，并告知“闲置期”每月工资仅按照基本工资 5750 元的标准发放，事实上其所在项目并未结束，而被申请人仅将其一人返回被申请人处待岗，故其不同意被申请人上述安排，其最后工作至 2024 年 3 月 4 日，当日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知》解除双方劳动合同。被申请人确认申请人主张的入职情况、岗位、工资构成、工作时间、最后工作日及离职时间，但被申请人代理人主张不清楚申请人关于激励奖金的事宜。被申请人另主张因申请人所在的项目组已被告知需撤回，故其单位向申请人发出派驻返回通知书告知其需于 2024 年 2 月 27 日返回其单位的办公地点，且申请人亦按要求返回分公司工作，根据双方签署的《工资协议书》约定，申请人在“闲置期”按照基本工资标准发放工资，故其单位自 2024 年 2 月 27 日起按照基本工资 5750 元/月标准发放。经查，申请人提供经被申请人确认的《工资协议书》内容与被申请人当庭主张相吻合，该协议书落款处盖有被申请人字样公章及申请人签名。申请人确认该协议书系其本人所签，但主张其在签订协议书时曾向被申请人提出异议，故其不认可该协议内容。另查，申请人提供经被申请人确认的工资明细表显示，申请人 2024 年 2 月事假 3 天，实际出勤 15 天，税前应发工资 13724.14 元，社会保险个人缴纳部分 547.24 元、公积金个人部分 115 元、个人所得税 241.86 元，实发工资 12820.04 元，扣发内容：发放 2 月

3天闲置期薪资793.1元+2024年1-2月激励奖金3017.24元；申请人2024年3月2天工资547.62元。申请人确认其2024年2月请事假3天，实际出勤15天，2024年3月出勤2天。再查，申请人提供的微信聊天记录显示，“谢某”于2024年2月21日告知申请人因客户口头告知项目结束，申请人需撤回被申请人处坐班且需按照基本薪资发放。申请人于2024年2月22日回复对方，其可以接受在被申请人处待岗，但不同意仅按照基本工资5750元进行发放，需按照原工资数额11500元发放，并要求新项目工作地点需在广州；申请人于2024年2月29日询问“叶某”：“明天是过去公司吗？”其于2024年3月4日告知“叶某”其已到达公司前台，并询问对方具体的工作安排。被申请人确认上述聊天记录的真实性。本委认为，首先，申请人虽主张其在签订《工资协议书》时曾提出异议，但其未提供证据对此予以证明，亦未举证证明存在受到欺诈、胁迫、乘人之危等情形，使其作出违背其自身意思表示的签字行为，故其需承担举证不能的不利后果。由此可认定，该协议书系申、被双方经协商一致后达成的合意，故本委认为申请人应当知悉及同意该协议约定的相关内容。其次，申请人虽主张被申请人仅要求其一人返回被申请人处，但依据其提供的微信聊天记录可知，被申请人与申请人就“闲置期”的工作安排存在协商的过程，申请人虽对“闲置期”的工资标准不予认可，但其同意返回被申请人处进行待岗，且其实际已回到被申请人处等待被申请人的

工作安排。由此可知，申、被双方对申请人返回被申请人处的决定已协商一致。至于申请人是否同意待岗期间工资标准，不影响待岗事实的成立。因此，鉴于双方已对申请人“闲置期”的工资标准存在书面约定及该约定并不违反法律强制性规定的前提下，被申请人按照“闲置期”工资标准计算申请人该期间工资符合双方约定，本委对此予以采纳。经核算，申请人2024年2月1日至2024年2月29日期间工资10837.28元 $[(5750\text{元}+4600\text{元}+1150\text{元})\div 21.75\text{天}\times(12\text{天}+3\text{天})+5750\text{元}\div 21.75\text{天}\times 3\text{天}+3017.24\text{元}-547.24\text{元}-115\text{元}-241.86\text{元}]$ ；申请人2024年3月1日至2024年3月4日期间工资528.74元 $(5750\text{元}\div 21.75\text{天}\times 2\text{天})$ 。据此，被申请人向申请人发放的工资数额已超出其单位需发放的工资数额，故申请人要求被申请人支付2024年2月1日至2024年3月4日的工资差额，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的经被申请人确认的《被迫解除劳动关系通知书》载述，因被申请人未按约定提供劳动保护及劳动条件，未依法足额缴纳社会保险费，申请人向被申请人提出被迫解除劳动合同，并要被申请人三日内向其结清2024年2月至2024年3月工资12022.72元，支付经济补偿67108.64元，补缴未足额缴纳的社会保险费及住房公积金，被申请人于2024年3月7日与其办理离职交接手续，并出具离职证明。被申请人确认其单位已收到申请人该通知书，并

于2024年3月7日向申请人开具《解除（终止）劳动关系证明书》。申请人主张其被迫解除劳动合同的依据为被申请人在2020年2月至2020年10月未为其缴纳社会保险费，被申请人突然撤掉项目组让其待岗，并且不安排其劳动，被申请人的员工还在微信聊天记录提到需其配合走流程要求其离职。申请人提供其与“谢某”的微信聊天记录证明上述事实。该聊天记录显示：

“谢某”于2024年2月22日告知申请人，“待岗统一都是按基本薪资发放的”“或者发一个基本薪资。配合我们走流程可以不？”申请人对此询问，对方说的流程是什么，对方回复“离zhi”。被申请人对微信聊天记录的真实性予以认可，但主张其单位有为申请人提供工位，故不存在其单位不提供劳动条件之事实，且申请人在2020年2月至2020年10月期间的劳动关系非与其单位建立的，其单位系与申请人于2023年12月1日建立劳动关系，已于2023年12月为申请人缴纳社会保险费。申请人确认被申请人向其提供了工位。经查，申请人提供经被申请人确认的《广东省社会保险个人缴费证明》显示，“广州智唯易才企业管理顾问有限公司”自2020年1月至2024年2月具有购买社会保险费记录，其中2020年2月至2020年10月只有个人缴费记录，但并未有用人单位的缴费记录。被申请人主张其单位系委托案外公司为申请人缴纳社会保险费用，而因疫情影响，政府减免了用人单位2020年2月至2020年12月期间社会保险费用。本委认为，首先，虽申请人主张系被申请人曾要

求其离职，但根据申请人提供的微信聊天记录内容更加倾向于双方就“闲置期”的安排进行协商，而非向申请人提出解除劳动合同意思表示。因此，申请人主张系被申请人向其提出解除意思表示，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，现查明证据无法证明被申请人曾向申请人行使解除权，而申请人于2024年3月4日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，故本委认为申、被双方劳动合同的解除，系因申请人主动行使解除权而实现。因申请人作为行使解除权的当事人，其需对解除事由负有首要的举证证明责任。申请人主张被申请人在2020年2月至2020年10月期间未为其缴纳社会保险费，但申请人当庭自认其系于2020年1月2日入职于案外公司深圳市法本信息技术股份有限公司，其于2023年12月1日与被申请人签订劳动合同。由此可知，申请人自身知悉其2020年2月至2020年10月期间提供劳动的用人单位非被申请人，且申请人未能提供证据证明其在2020年2月至2020年10月期间曾向被申请人提供劳动之事实，故无法证明其与被申请人在2020年2月至2020年10月期间存在劳动关系，其需承担待证事实举证不能的不利后果。因此，鉴于申、被双方在2020年2月至2020年10月期间不存在劳动关系的前提下，被申请人无需承担为申请人缴纳社会保险费的义务，故申请人以此作为解除双方劳动合同的事由，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。其次，申请人当庭承认被申请人已在其“闲置期”期间为其提供工位，且申

请人在本案中并未提供证据证明被申请人未能向其提供劳动保护及劳动条件之情形。因此，申请人以此两项事由作为解除劳动合同的原因缺乏事实依据，本委不予支持。综上，申请人作为行使解除权的主体，需举证证明被申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，否则其需承担举证不能的不利后果。本委认为申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 陈隽英

二〇二四年五月十日

书 记 员 李政辉