

# 北京市西城区人民法院

## 民事判决书

(2023)京 0102 民初 27935 号

原告（被告）：徐连强，男，汉族，1990 年 2 月 27 日出生，住山东省胶州市胶西镇乜庄村 296 号。

委托诉讼代理人：段昌盛，北京市中同律师事务所指派法律援助律师。

被告（原告）：北京宇欣泓创信息技术有限公司，住所地北京市朝阳区广渠路 17 号院 1 号楼-3 层至 14 层 101 内 11 层 05 室。

法定代表人：王凯，商务总监。

委托诉讼代理人：甘玲，北京颜谨律师事务所律师。

委托诉讼代理人：梁仑，北京颜谨律师事务所实习律师。

被告：元数空间（北京）科技有限公司，住所地北京市怀柔区乐园西大街 13 号院 28 号楼 1 层 28-3（集群注册）。

法定代表人：顾亚蒙，执行董事、经理。

委托诉讼代理人：刘宇，男，元数空间（北京）科技有限公司公司法务。

原告（被告）徐连强与被告（原告）北京宇欣泓创信息

技术有限公司（以下简称宇欣公司）、被告元数空间（北京）科技有限公司（以下简称元数空间公司）劳动争议一案，本院立案后，依法适用普通程序，公开开庭进行了审理。原告（被告）徐连强之委托诉讼代理人段昌盛，被告（原告）宇欣公司的委托诉讼代理人甘玲、梁仑，被告元数空间公司的委托诉讼代理人刘宇到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告（被告）徐连强向本院提出诉讼请求：1、判决宇欣公司支付2023年3月13日至2024年3月12日期间未签订劳动合同二倍工资440000元；2、判决宇欣公司、元数空间公司停止私自获取、泄露徐连强的个人资料、入职档案等隐私信息并支付赔偿金20000元；3、判决徐连强与元数空间公司签订的劳动合同无效；4、判决元数空间公司支付无效劳动合同赔偿金80000元；5、判决2023年3月21日至2023年6月8日期间徐连强与元数空间公司存在非全日制劳动关系；6、判决元数空间公司支付2023年3月21日至2023年6月8日工资差额30000元；7、判决元数空间公司支付竞业限制补偿金360000元；8、判决宇欣公司恢复工作条件；9、诉讼费由宇欣公司和元数空间公司负担。事实与理由：原告于2023年3月13日入职宇欣公司，是该公司的正式员工。宇欣公司承诺劳动合同期限为三年，劳动报酬为税前每月2万元，同期外包到北京国电通网络有限公司（简称“国电通”）的供应链管理业务事业部的ELP电力物流项目组，从事技术顾问（后端开发工程师）工作，在北京市西城区广安门内大街311号祥龙商务大厦9层驻场办公。2023年6月7日宇欣公司告知原告不需要出勤了，原告多次请求继续上班被拒绝。2023年6月8日下午，宇欣公司威胁恐吓

原告不得再去驻场地并抢劫不成转勒索原告的手机、电脑和国电通派发的门禁卡。原告从未收到宇欣公司的书面劳动合同、书面辞退通知书以及每月该支付的薪资。原告与元数空间公司自 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日存在非全日制劳动关系。2023 年 3 月 21 日，原告在驻场地上班期间收到宇欣公司的合同寄件，竟然是元数空间公司的《劳动合同》、《保密，竞业限制及知识产权保护协议》。原告向夏慧敏询问元数空间公司的公司类型，被告知非第三方公司而是主营发薪业务的平台且报税主体即为元数空间公司，此支付类平台和 ELP 物流类平台业务内容不交叉、不冲突，岗位是技术顾问（开发工程师），工作时间自由安排，因受制于 7 天观察期非法压迫不能表现出抵触情绪原告无奈签下。2023 年 6 月 8 日下午，元数空间公司表达了不再继续用工的意思，但是却要求继续遵守《保密，竞业限制及知识产权保护协议》。原告为维护自己的合法权益，依法向西城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，原告不服仲裁裁决，现提起诉讼。

被告（原告）宇欣公司辩称并诉称，徐连强第一项诉讼请求中要求支付 2023 年 9 月 1 日到 2024 年 3 月 12 日未签订劳动合同二倍工资的诉讼请求未经仲裁前置，法院不能直接审理。我公司从未以本公司名义招聘、管理徐连强，也没有为其安排工作，双方没有劳动关系。徐连强已经在 2023 年 3 月 11 日和元数空间公司签订劳动合同，双方建立了稳定的劳动关系，且元数空间公司向徐连强发放劳动报酬、缴纳社会保险。该协议由徐连强本人自行签署，且其在签署、履行并接受元数空间公司管理过程中从未提出异议。关于徐连强主张的二倍工资，因支付二倍工资的前提是双方存在用

工及事实的劳动关系，但我公司与徐连强不存在事实劳动关系，即便认定支付二倍工资，也应认定真实的用工期间。徐连强的所有证据表明其 2023 年 3 月 13 日至 6 月 7 日只提供过一份劳动合同，也仅能基于这一份劳动合同，成立一个劳动关系，在双方没有劳动关系的前提下，公司不同意徐连强的诉讼请求。徐连强也没有证据证明其在 2023 年 6 月 7 日后继续为我公司提供劳动。徐连强的第二项、第八项诉讼请求不属于劳动争议受理范围，均应依法驳回。现我公司不同意仲裁裁决，提出诉讼请求：1、判令无需支付徐连强 2023 年 4 月 13 日至 2023 年 8 月 31 日期间未签订劳动合同二倍工资 137747.12 元；2、诉讼费由徐连强承担。

针对被告（原告）宇欣公司的诉讼请求，徐连强辩称，不同意宇欣公司的诉讼请求。宇欣公司采取伪造证据、虚假陈述等手段捏造民事案件基本事实、虚构民事纠纷，向人民法院提起民事诉讼，妨碍司法秩序，依法应当受到刑事处罚。徐连强本人已经向公安机关、检察院进行了报案。目前，该案正在处理当中，请求法院对宇欣公司的起诉做前置审查，依法驳回其诉求。宇欣公司与徐连强之间存在事实劳动关系。徐连强提交的 2023 年 3 月 9 日电子邮件显示向其发送入职 offer 的电子邮箱后缀与宇欣公司的企业邮箱后缀一致，足以认定徐连强的入职 offer 系宇欣公司发送，徐连强系由宇欣公司招聘。其次，徐连强提交的《北京国电通网络技术有限公司保密协议》、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书》（第三方服务人员）、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书》（信息研发与检测人员）中均显示签订双方为甲方国电通公司与乙方宇欣公司及乙方员工徐连强。徐连强

提交的《钉钉企典》显示国电通公司为宇欣公司的客户。第三，根据仲裁委查明的事实，为徐连强办理招聘及入职的工作人员“里里”、“心心”、“夏夏”等都为宇欣公司员工。第四、各方当事人都认可徐连强自2023年3月13日起在国电通ELP电力物流项目组从事技术顾问工作。因此上述证据及事实足以认定徐连强在ELP项目工作为宇欣公司安排，其提供的劳动系宇欣公司的业务组成部分，宇欣公司对徐连强进行了用工管理，双方之间存在事实劳动关系。宇欣公司未与徐连强签订劳动合同，依法应当支付未签订书面劳动合同二倍工资。宇欣公司与徐连强在offer中约定每月工资2万元，因此未签订书面劳动合同二倍工资的基数应当为2万元。徐连强于2023年3月13日入职宇欣公司，2023年6月7日宇欣公司并未正式解除双方的劳动关系，双方之间的劳动关系持续至今。2023年6月8日至2023年8月31日徐连强持续提供劳动，即使此后未能提供劳动，也是因为宇欣公司拒不提供工作条件所致，宇欣公司应当依法支付全部工资。

被告元数空间公司辩称，我公司与徐连强于2023年3月13日建立劳动关系，驻场手续由我公司为徐连强办理。双方签订的劳动合同合法有效。合同约定工作地点为北京市，岗位为技术顾问，合同期限3年，至2023年6月13日止，其中试用期3个月内工资按80%发放。合同并约定劳动关系解除、终止后，单位有权选择是否要求员工承担竞业禁止义务。我公司依法解除终止劳动合同关系符合法律规定。2023年6月1日该技术合同相对方的项目经理电话向单位反馈“该员工欠缺合作项目的实施能力及经验，情绪不稳定，沟通障碍多次发生，影响效率，要求更换技术人员”，并提

交了一段与该员工沟通工作的录音。6月2日至5日期间，公司对项目方反映情况及员工工作表现与自身项目组成员进行了核实，发现反馈情况属实，并且徐连强与本公司其他员工也存在沟通异常情形，同时查明，该员工存在进入外部项目工作场所着装不正式，工作时间刷无关视频、脱岗，以及因私事不到岗而未事先请假，且考勤补卡提交虚假事由等不符合录用条件的情形。因而，2023年6月7日公司决定不予转正，并于当日依法作出辞退通知。公司不存在其他违反劳动有关法律规定的行为。公司为员工足额缴纳了社会保险，足额支付了工资，已经履行完毕法律规定的用人单位的义务，劳动关系解除终止后，单位并未要求徐连强承担竞业禁止义务。此外，公司并不存在私自获取徐连强个人信息的事实，也不存在其主张的其他事实。基于以上事实，请求法院驳回徐连强的诉讼请求。不管从实质上还是形式上，徐连强与我公司存在劳动关系，同意宇欣公司的诉讼请求。

当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，本院组织当事人进行了证据交换和质证。根据当事人陈述和经审查确认的证据，本院认定事实如下：

徐连强主张其于2023年3月13日入职宇欣公司，岗位为技术顾问，工作地点为北京国电通网络技术有限公司（以下简称国电通公司）的ELP项目所在地，即北京市西城区广安门内大街311号祥龙商务大厦。入职后宇欣公司未与其签订书面劳动合同，而是向其邮寄了甲方为元数空间公司的劳动合同，其认为与宇欣公司之间为全日制劳动关系，与元数空间公司为非全日制劳动关系，其系被迫签署了与元数空间公司的劳动合同，故其与元数空间公司签订的劳动合同应属

无效。徐连强另主张宇欣公司在 2023 年 6 月 7 日禁止其到驻场地工作，不再提供工作条件，元数空间公司在 2023 年 6 月 8 日下午向其表达了不再继续用工的意思，但其一直提供劳动至今，且元数空间公司未足额支付 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日期间的工资，也未向其支付竞业限制经济补偿。宇欣公司否认与徐连强存在劳动关系。元数空间公司认可徐连强在位于北京市西城区祥龙商务大厦国电通公司的 ELP 项目工作，主张双方已签订劳动合同并建立了劳动关系，并主张双方存在劳动关系期间为 2023 年 3 月 13 日至 2023 年 6 月 7 日，2023 年 6 月 7 日，其公司以徐连强在试用期内不符合录用条件为由解除了与徐连强的劳动关系。

庭审中，徐连强就其主张提交了以下证据：1、宇欣公司及元数空间公司的工商信息查询打印件，证明其与宇欣公司存在劳动关系，与元数空间公司存在非全日制劳动关系。宇欣公司的工商信息显示其公司成立于 2019 年 9 月 10 日，企业电子邮箱后缀为 yxhcits.com，企业主营业务包括：技术开发、技术转让、技术推广、技术服务、技术咨询；软件开发；应用软件开发（不含医用软件）；基础软件服务；计算机系统服务；数据处理等。元数空间公司的工商信息显示其公司成立于 2022 年 3 月 22 日，企业电子邮箱为 1794433198@qq.com。企业主营业务包括：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；计算机系统服务等。宇欣公司、元数空间公司对该证据的真实性认可，但称宇欣公司的经营范围还包括职业中介活动，宇欣公司系受元数空间公司委托招聘的徐连强。元数空间公司的主营业务包括技术开发等工作，与徐连强签订的劳动合同的工

作范围一致。

2、仲裁庭审笔录、微信账号信息、微信聊天记录（录屏）、驻场地微信工作群（录屏）及入职电子邮件，证明其在仲裁阶段已出示微信聊天记录的原始载体，其系由宇欣公司招聘入职并由宇欣公司向其发送入职 offer，其个人隐私被泄露。微信账号信息显示昵称为“里里”“心心”“夏夏”“祺祺祺祺、寶”及“lackey”的微信页面信息。微信聊天记录显示对方昵称为“里里”，微信中双方就面试事宜进行沟通，“里里”在2023年3月9日下午称“收到了吧，给你发 offer 了”徐连强回复“嗯”。对方昵称为“心心”微信聊天记录显示，“心心”在2023年3月7日发送微信自称“国电通外包商李蕊”，在2023年3月9日向徐连强发送微信“公司这边根据你的面试结果，定到20K，你觉得能接受吗？”，徐连强回复“按月吗”并发送OK的表情，后“心心”称“嗯嗯月薪制”“不过社保可能这个月赶不上，然后咱们试用期3个月，80%发放”，徐连强问“这样可以有带薪年假了么”，“心心”回复“有，不过要入职满一年才能休”，徐连强回复“好的”。后“心心”向徐连强发送了祥龙大厦（北京市西城区广安门内大街311号院）的位置，并告知系驻场地址，徐连强回复“好的”。随后“心心”向徐连强发送语音微信称“就是每个人上项目可能会有一个大概一周时间的，这个就是算观察期吧.....被动离场的话，那这个期间的费用我们是不会去结算的，就是你现在就是可以认可这个，然后我们再给你发 offer”。2023年3月12日“心心”向徐连强发送“祺祺祺祺、寶”的微信名片并告知徐连强“助理王韵荃你联系她明天带你办入职”。2023年5月5日“心心”向徐连强发



送转正申请表，要求徐连强填写并打印。对方昵称为“夏夏”的微信聊天记录显示，双方在2023年3月9日就徐连强入职材料填写等进行沟通。3月20日，“夏夏”称要给徐连强邮寄合同，3月21日的聊天中徐连强称“合同收到啦”“我的工号和合同编号，怎么填”，“夏夏”回复“空着”，后徐连强问“元数空间是第三方公司吗”，“夏夏”回复“不是，发薪平台”。对方昵称为“祺祺祺祺、寶”的微信聊天记录显示，徐连强在2023年3月13日将入职资料发给“祺祺祺祺、寶”后“祺祺祺祺、寶”将徐连强拉进“ELP开发组”的微信群。微信工作群显示其在驻场地项目的工作情况。电子邮件显示日期为2023年3月9日，发件人电子邮箱为yxhc@yxhcits.com，收件人电子邮箱为xulianqiang90@163.com，抄送 xiahuimin@yxhcits.com，该电子邮件附件包括员工网络安全承诺书、人员入项表、入项须知、试用期录用条件确认书等，主要内容包括“致徐连强先生/女士：您好！首先恭喜您获得 offer 录用通知.....具体录用条款如下：一、请您在2023年3月13日，09:00（以项目实际工作时间为准），自带电脑到北京市祥龙商务大厦9层入职.....二、劳动合同1、您的职位为技术顾问（后端开发工程师）。已和您协商一致，您的编制采取正编形式。.....三、薪资、福利、社会保险1、您的税前薪资为每月20000元（含补助）。（1）请您知悉，在试用期期间，您的薪资为税前薪资的80%。（2）公司薪资发放时间为每月的15日.....四、回复确认若您已经确认并接受以上条款，请您在收到该邮件后，于2023年3月13日17:30前完成以下事项：1、为了方便您的入职办理流程及入职后的薪资

发放，请您务必在收到此邮件后第一时间联系您的入职对接人：夏慧敏 15510059122.....”。徐连强主张其通过宇欣公司的招聘广告联系的“里里”，不知道“里里”是哪个部门的，“心心”是李蕊，“祺祺祺祺、寶”是王韵荃，是李蕊的助理，都是宇欣公司的。“夏夏”叫什么不清楚，但也是宇欣公司的员工，宇欣公司没有说过替元数空间公司招聘。宇欣公司对上述证据的真实性和证明目的不予认可，并称不知道“里里”是谁。李蕊是云天新瑞公司的员工，王韵荃是元数空间公司的员工，“夏夏”是夏慧敏，是宇欣公司的人事职员。元数空间公司对该证据的真实性和证明目的不认可，称王韵荃是元数空间公司的项目助理，夏慧敏不是元数空间公司的员工，也不是驻场项目的人。李蕊不代表元数空间公司也不代表宇欣公司，是项目方的人员。

3、微信群订餐记录，用以证明其与宇欣公司存在劳动关系。该微信群名为“ELP-云天新瑞”，显示李蕊在2023年5月8日发送“宇欣泓创员工餐预定”小程序并发起了群收款，徐连强支付了李蕊发起的群收款。宇欣公司称无法核实该证据的真实性，该微信群名为“ELP-云天新瑞”，腾讯表格创建者为案外人员李蕊，与宇欣公司无关。元数空间公司对该证据的真实性和证明目的不予认可。

4、钉钉考勤记录，用以证明其系宇欣公司的正式员工，其与元数空间公司为非全日制劳动合同关系，其从未旷工。该证据显示考勤范围为祥龙商务大厦，考勤组为ELP，上班时间为上午9时，下班时间为18时（弹性），徐连强在2023年3月旷工1天，2023年4月1日至2023年6月7日正常出勤，其中2023年6月7日徐连强提交的补卡申请已被李

蕊审批通过。宇欣公司称考勤记录中没有与其公司关联的内容，李蕊并非宇欣公司员工，不能证明其对徐连强进行了管理。元数空间公司认可系其公司考勤，并称6月7日由李蕊代其公司通知徐连强解除的事情。

5、徐连强与“心心”的微信聊天记录（录屏），用以证明宇欣公司将其踢出钉钉考勤，不提供工作条件。该证据显示“心心”在2023年6月7日上午9时40分问徐连强“今天你在祥龙吧？”徐连强回复“在，上午有点事，很快处理完”，“心心”又问“不给项目组和公司请假？”徐连强回复“今天还会到公司”，后“心心”称“那也得请假啊”，徐连强回复“回公司补一个，忘记提前说了”，在当日下午19时12分徐连强问“你好，我怎么不在钉钉考勤组了”，“心心”回复“就像今天沟通的，结果和原因已经告知给你”“今天是最后一天”，后徐连强问“这是以哪家公司名义”“还是拉我入考勤组吧，这还啥也没签呢”“明天都没法打卡”，“心心”回复“不需要出勤了”“今天的结果已告知，请配合远程办理离职手续”，徐连强问“代表哪家公司说的”，“心心”回复“旷工严肃处理”“监控为证”，徐连强称“理由说的很清楚，并且你也给通过了补卡”“怎么还拿这个说事”“要辞退也要走流程，并且有正当理由”。宇欣公司对该证据的真实性和证明目的不予认可。元数空间公司认可该证据的真实性，但不认可证明目的，称其公司于6月7日与徐连强协商解除事宜，但徐连强未予同意，并于次日去劳动监察。

6、《北京国电通网络技术有限公司保密协议》、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（信息研发与检测人员）》（2023年度）、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（第

三方服务人员)》(2023 年度)的录屏,用以证明其与宇欣公司存在劳动关系。《北京国电通网络技术有限公司保密协议》显示甲方为国电通公司,乙方(员工)为徐连强,签章页有甲方国电通公司及乙方宇欣公司、徐连强的盖章签字,签订日期为 2023 年 3 月 13 日,其中主要约定了乙方的保密义务。

《国网信息通信产业集团网络安全承诺书(信息研发与检测人员)》(2023 年度)显示签章页“单位(盖章)”处加盖有国电通公司印章,在“承诺人(签字)”处加盖有宇欣公司印章及徐连强签字,日期为 2023 年 3 月 13 日,其中内容为徐连强作为信息研发与检测人员对网络安全责任和义务做出承诺。《国网信息通信产业集团网络安全承诺书(第三方服务人员)》(2023 年度)显示签章页“单位(盖章)”处加盖有国电通公司印章,在“承诺人(签字)”处加盖有宇欣公司印章及徐连强签字,日期为 2023 年 3 月 13 日,其中内容为徐连强作为第三方服务人员对网络安全责任和义务做出承诺。宇欣公司对该证据的真实性和证明目的不予认可。元数空间公司认可该证据的真实性,但不认可证明目的。

7、《劳动合同书》、《保密、竞业限制及知识产权保护协议》,用以证明其与元数空间公司是非全日制劳动关系,双方签订的劳动合同无效、其与元数空间公司签订了竞业限制协议。《劳动合同书》及《保密、竞业限制及知识产权保护协议》均显示签订双方为元数空间公司(甲方)与徐连强(乙方),在签章页均有双方盖章签字,《劳动合同书》约定劳动合同期限为 2023 年 3 月 13 日至 2026 年 3 月 12 日,试用期 3 个月。徐连强主张其对元数空间公司完全不了解,双方对建立劳动关系没有任何协商。根据宇欣公司的陈述,元数空

间公司为第三方发薪平台，元数空间公司与徐连强的劳动合同仅仅是为了发工资和缴纳社保，双方没有建立劳动关系的真实意思，合同应属无效。宇欣公司对该证据的真实性认可，对证明目的不认可。元数空间公司认可《劳动合同书》《保密、竞业限制及知识产权保护协议》的真实性，但不认可证明目的。

8、录音，徐连强称录音时间为 2023 年 6 月 8 日，该录音用以证明其与两公司同时存在劳动关系，宇欣公司捏造事实威胁恐吓其不得再去驻场地，拒绝提供工作条件，元数空间公司表达了不想继续用工的意思。录音中有对方向徐连强出示辞职通知书、让徐连强交接、签署协议书的对话，但对话中并未明确对方的身份。宇欣公司和元数空间公司对该证据的真实性和证明目的不认可。

9、银行流水、个税信息及社会保险缴费信息，用以证明其工资未足额发放、竞业限制补偿金也未支付。银行流水显示元数空间公司在 2023 年 4 月 14 日、6 月 14 日及 6 月 22 日分别向徐连强支付交易摘要为“代发工资”的费用 10271.74 元、14750.75 元及 12035.45 元；个税信息显示徐连强 2023 年 3 月工资薪金收入为 10434.78 元，申报税额 163.04 元，2023 年 4 月工资薪金收入为 16000 元，申报税额 330 元，2023 年 5 月工资薪金收入为 19809.52 元，申报税额 444.29 元；社会保险缴费信息显示徐连强 2023 年 3 月至 2023 年 5 月期间的社保由元数空间公司缴纳。宇欣公司和元数空间公司对该证据的真实性认可，但不认可证明目的。

10、钉钉企典录屏，证实国电通公司为宇欣公司的客户。

该证据显示宇欣公司的客户包括国电通公司，元数空间公司的客户数为“0”。宇欣公司称无法核实该证据的真实性，且该证据与本案无关。元数空间公司对该证据的真实性认可，对证明目的不认可。

11、徐连强与“夏夏”的微信聊天记录（录屏），显示“夏夏”在2023年6月7日给徐连强发送试用期辞退通知书，后续双方就工作交接进行协商。宇欣公司称无法核实该证据的真实性，且证据中没有显示徐连强是宇欣公司员工。元数空间公司称无法核实该证据的真实性。

12、徐连强与“Lackey”（张方明）的微信聊天记录（录屏），显示张方明在2023年5月31日邀请徐连强加入GYL-研发交流群。双方在6月9日就项目组工作交接进行协商。宇欣公司称无法核实该证据的真实性，且证据中没有显示徐连强是宇欣公司员工。元数空间公司称无法核实该证据的真实性。

13、国电通简介录屏、宇欣公司和元数空间公司的经营范围和行政许可录屏。证实其是宇欣公司的正式员工，与元数空间公司是非全日制劳动关系。宇欣公司称无法核实证据的真实性，且与本案无关，徐连强知晓宇欣公司具有人力资源服务的许可资质。元数空间公司对该证据的真实性认可，对证明目的不认可。

元数空间公司就其公司主张提交了以下证据：1、入职电子邮件、《劳动合同书》、《保密、竞业限制及知识产权保护协议》、《试用期录用条件确认书》、入项须知。上述入职电子邮件、《劳动合同书》、《保密、竞业限制及知识产权保护协议》与徐连强提交的一致；《试用期录用条件确认书》

及入项须知的“签字及捺印”处均有徐连强手写字样签字，日期均为2023年3月13日，其中《试用期录用条件确认书》明确了试用期内的录用条件，入项须知明确了驻场员工在着装、行为规范、用网安全、疫情防控等方面的要求。徐连强认可入职电子邮件的真实性，但对合法性、关联性及证明目的的不认可。对《劳动合同书》、《保密、竞业限制及知识产权保护协议》、《试用期录用条件确认书》及入项须知上签字的真实性认可，但不认可合法性、关联性及证明目的，称其系在被欺诈、胁迫的情况下签订《劳动合同书》，元数空间公司应按《保密、竞业限制及知识产权保护协议》约定支付竞业限制经济补偿，《试用期录用条件确认书》及入项须知系宇欣公司通过电子邮件发送，未加盖公司印章，应属无效，且为何在元数空间公司不清楚。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

2、工资、社保支付记录及徐连强2023年3月至2023年6月工资表。工资支付记录显示元数空间公司分别于2023年4月14日、6月14日、6月22日向徐连强的银行账户“代发工资”10271.74元、14750.75元及12035.45元，其中2023年6月22日的支付记录显示交易摘要为“徐连强2023年5月和6月工资合计”；社保支付记录显示元数空间公司为徐连强缴纳了2023年3月至2023年5月的社会保险；徐连强2023年3月至2023年6月工资表显示：徐连强在3月出勤15天，税前应发工资为10434.78元，扣除个人所得税163.04元后实发10271.74元；徐连强在4月出勤20天，税前应发工资为16000元，扣除社保个人费用619.25元、公积金300元及个人所得税330元后实发工资14750.75元；徐连强在5

月出勤 21 天，税前应发工资为 16000 元，6 月出勤 5 天，应发工资 3809.52 元，该两月工资总额扣除 2023 年 3 月至 2023 年 6 月补社保个人费用 4429.78 元、补公积金个人费用 2900 元及个人所得税 444.29 元后实发工资 12035.45 元。徐连强认可上述证据的真实性，但不认可证明目的，主张其工资并未足额支付，且其一直提供劳动至今。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

3、考勤打卡记录。该证据显示姓名为徐连强，其中有 2023 年 3 月 13 日至 2023 年 6 月 7 日的打卡情况。徐连强不认可该证据的真实性和证明目的，称其从未与元数空间公司约定过考勤，其与元数空间公司为非全日制劳动关系。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

4、录音、情况说明、微信聊天记录、辞退通知书，用以证明徐连强存在与项目甲方及本单位项目组成员沟通异常不胜任工作、存在虚假考勤、不符合录用条件等情形。录音有两段，元数空间公司称一段为 2023 年 6 月 1 日徐连强与 ELP 项目组研发经理的谈话录音，录音显示双方就工作问题进行沟通；元数空间公司称另一段为其公司 HR 与西城区劳动监察窗口工作人员在 2023 年 6 月 8 日的电话录音，主要内容为双方就徐连强反映单位与其解除劳动合同事宜进行谈话；情况说明的内容均为手写，下方签有其他 10 名人员的手写签名；微信聊天记录有两段，一段显示聊天双方为“心心”与 ELP 王韵荃，显示聊天日期为 2023 年 6 月 6 日，ELP 王韵荃向“心心”发送一张图片后称“一大早上 10 点就刷视频!!”“爽姐和方明给他排任务他都不干”，“心心”回复“他直接拒绝的？”ELP 王韵荃称“就硬刚！不能改，我



不做!”元数空间公司称另一段微信聊天记录双方为“心心”与徐连强，该段聊天记录与徐连强提交的2023年6月7日的聊天记录的内容基本一致；辞退通知书显示甲方为元数空间公司，乙方为徐连强，其中载有“自2023年6月7日起，甲乙双方解除签订的劳动合同”内容。徐连强主张录音、微信聊天记录均无原始载体，对真实性存疑。录音对话仅就技术问题沟通，内容与元数空间公司无关。不认可情况说明的真实性，没有收到辞退通知书，对上述证据的证明目的均不认可，称ELP项目为国电通公司外包给宇欣公司的项目，与元数空间公司无关。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

5、微信聊天记录及录音，用以证明徐连强拒绝办理离职手续，提出种种不合理要求且拒绝接收离职证明。元数空间公司称微信聊天记录为“夏夏”夏慧敏与徐连强的微信聊天记录，该证据显示“夏夏”在2023年6月7日15时12分发送“收件地址发我一个呗，我这边接到通知，说你今天最后一天在项目了，我把离职资料邮寄给你吧”后对方回复“我没收到通知”“我没提离职啊”，“夏夏”又称“我这边接到通知是，你这边擅自离岗，没有请假，不符合试用期录用条件，你把地址给我一个，我这边给您办理离职”，对方回复“没有啊”“忘记请假了”“中午过来解释了一下”“让房东给闹的”“没顾不上”“擅自离岗直接给我辞退，怎么都觉得不合适”“没有收到正式通知的”“流程都没走”“还没达到旷工的条件”“这边要求回岗”“立马就回了”“原因已解释”“我这种情况不属于旷工”，后“夏夏”发送了辞退通知书，对方称“这份辞退书不予认可”“与事实不符”。2023

年6月8日上午8时56分，对方向夏夏发送一段视频后称“今天已来到派遣地正常工作”，此后双方就解除事宜进行沟通。徐连强称其确实与“夏夏”聊过天，但表示不清楚“夏夏”的身份，对聊天中侵犯其合法权益的内容不认可，关联性、证明目的也不认可。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

6、录音光盘及书面文字材料。元数空间公司称该录音系2023年6月14日在西城区劳动监察调解室录制，当时徐连强拒绝接收离职证明。徐连强不认可该证据的真实性，称录音形式不合法，元数空间公司出示过离职证明，但其认为内容不合法，故未接收。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

7、王韵荃劳动合同及工资、社保支付记录。劳动合同显示王韵荃于2022年5月1日与元数空间公司签订劳动合同，期限为2022年5月1日至2025年4月30日。2022年6月至2023年6月期间元数空间公司为王韵荃缴纳社保、支付工资。徐连强对该证据的真实性认可，对证明目的不予认可，称国电通ELP项目不是元数空间公司的业务，元数空间公司的员工没有理由出现在国电通ELP项目，王韵荃与徐连强一样，元数空间公司对其只是一个发薪平台。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

8、王韵荃与徐连强的微信聊天记录，显示2023年3月12日，王韵荃为徐连强办理入职手续。徐连强对该证据的真实性认可，但称不能证明双方存在全日制劳动关系。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可。

9、王韵荃签署的《北京国电通网络技术有限公司保密

协议》《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（信息研发与检测人员）》（2023 年度）、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（第三方服务人员）》（2023 年度），内容与徐连强提供的该份证据一致，用以证明驻场人员都需要签署上述文件，因宇欣公司是中立公司，所以加盖宇欣公司的公章。徐连强对该证据的真实性和证明目的不予认可。宇欣公司对上述证据的真实性予以认可，但称该证据与劳动关系归属无关。

宇欣公司就其公司主张提交了以下证据：1、《人力资源服务许可证》，许可证显示其服务范围包括为劳动者介绍用人单位，为用人单位推荐劳动者，为用人单位和个人提供职业介绍信息服务，开展高级人才寻访服务。徐连强对该证据的形式真实性认可，对证明目的不认可，且年度报告公示只有 2021 年度加盖了公章，其他年度没有盖章，应属无效。元数空间公司对该证据的真实性予以认可。

2、宇欣公司与元数空间公司的服务协议，主张协议约定宇欣公司为元数空间公司提供代招聘服务。徐连强称该证据在仲裁阶段未提交，属于双方在一审阶段伪造的证据，对该证据的真实性和证明目的不予认可。元数空间公司对该证据的真实性予以认可。

3、北京云天新瑞科技有限公司与李蕊的劳动合同及社保缴纳记录，显示双方于 2023 年 2 月 9 日签订了期限自当日至 2027 年 2 月 8 日的劳动合同。社保缴纳记录显示李蕊 2023 年 2 月至 2023 年 7 月的社保由北京云天新瑞科技有限公司缴纳。徐连强对该证据的真实性和证明目的不予认可。元数空间公司对该证据的真实性予以认可。

4、王韵荃劳动合同及工资、社保支付记录。该证据与元数空间公司出示的证据内容一致。徐连强对该证据的真实性和证明目的不予认可。元数空间公司对该证据的真实性予以认可。

诉讼中，经本院向国电通公司核实，其公司的 ELP 项目在徐连强工作期间由宇欣公司承包，双方自 2023 年 8 月起终止合作。

徐连强在本案诉前以宇欣公司、元数空间公司为被申请人向北京市西城区劳动人事争议仲裁委员会提请仲裁，要求：1、宇欣公司支付 2023 年 3 月 13 日至 2023 年 8 月 31 日未签订书面劳动合同二倍工资 280000 元；2、两被申请人停止私自获取、泄露徐连强的个人资料、入职档案等隐私信息并支付赔偿金 20000 元；3、确认徐连强与元数空间公司签订的劳动合同无效；4、元数空间公司支付无效劳动合同赔偿金 80000 元；5、裁决 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日期间与元数空间公司存在非全日制劳动关系；6、元数空间公司支付 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日工资差额 30000 元；7、元数空间公司支付竞业限制补偿金 360000 元；8、宇欣公司恢复工作条件。宇欣公司未到庭应诉。2023 年 10 月 9 日，该委作出京西劳人仲字[2023]第 5102 号裁决书，裁决：一、宇欣公司支付徐连强 2023 年 4 月 13 日至 2023 年 8 月 31 日期间未签劳动合同二倍工资 137747.12 元；二、驳回徐连强的其他仲裁请求。徐连强及宇欣公司均不服仲裁裁决，诉至本院。

本院认为，劳动者的合法权益受法律保护。当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所

依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

本案中，徐连强主张其与元数空间公司之间为非全日制劳动关系，元数空间公司主张双方在2023年3月13日至2023年6月7日期间存在劳动关系。根据查明的事实，徐连强与元数空间公司签订了期限为2023年3月13日至2026年3月12日的劳动合同，元数空间公司按月向徐连强支付了2023年3月至6月期间的工资，缴纳了社会保险。但应当明确的是，签订劳动合同、发放工资及缴纳社会保险并不必然意味着双方建立了事实上的劳动关系，判断双方是否存在劳动关系，还应从劳动合同是否实际履行、徐连强是否为元数空间公司提供劳动及元数空间公司是否对徐连强进行人事、用工管理等方面进行考量。徐连强在庭审中就其入职手续办理、在职期间的工作情况提交了与李蕊、夏慧敏、王韵荃等人及工作微信群的聊天记录录屏，且根据仲裁庭审笔录记载，其在仲裁阶段亦提交了上述微信聊天记录的原始载体，现元数空间公司和宇欣公司虽不认可证据的真实性，但未就此提供相反证据，故本院对徐连强提交的微信记录的真实性予以采信。徐连强虽主张其与元数空间公司为非全日制劳动关系，但其提交的元数空间公司的企业信息、微信聊天记录、钉钉考勤记录等证据并不能证明双方符合非全日制劳动关系的特征。另根据徐连强提交的证据显示，2023年3月9日的电子邮件显示向徐连强发送入职offer的电子邮箱后缀与宇欣公司的企业邮箱后缀一致，未显示与元数空间公司的关联性，该证据无法证明系元数空间公司向徐连强发送。且根据

徐连强提交的其与“里里”“心心”（李蕊）微信聊天记录显示上述二人就徐连强面试及入职后的工资标准等待遇事宜进行沟通，入职 offer 的电子邮件亦载明办理入职流程及入职后薪资发放的对接人为夏慧敏，因上述人员均非元数空间公司人员，故无论是从徐连强的招聘，还是入职手续办理，均未显示与元数空间公司的关联性，上述证据均无法证明徐连强系由元数空间公司招聘并进行管理。另根据徐连强与“夏夏”（夏慧敏）在 2023 年 3 月 21 日的微信聊天记录显示，双方在签订劳动合同过程中，徐连强曾就合同主体为元数空间公司向夏慧敏进行询问，夏慧敏明确答复为“发薪平台”。元数空间公司虽称委托宇欣公司为其代为招聘，其亦参与了国电通 ELP 项目，但其就此提交的证据不足以作证其主张，故本院综合上述证据认定元数空间公司与徐连强不存在直接的劳动管理关系。元数空间公司与徐连强签订的《劳动合同书》仅为其公司向徐连强发放工资、缴纳社会保险时使用，并非基于劳动关系而签订，元数空间公司与徐连强之间的劳动合同并未实际履行，双方之间并未建立劳动关系。综上，本院认定徐连强要求确认其与元数空间公司在 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日期间存在非全日制劳动关系及要求元数空间公司支付 2023 年 3 月 21 日至 2023 年 6 月 8 日期间工资差额 30000 元、支付竞业限制补偿金 360000 元的诉讼请求均缺乏依据，本院对此不予支持。

关于徐连强要求确认其与元数空间公司签订的劳动合同无效及要求元数空间公司支付无效劳动合同赔偿金 80000 元的请求。《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的

手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”本案中，徐连强主张其系被欺诈、胁迫才签订了与元数空间公司的劳动合同，故该劳动合同应属无效，但其提交的证据中并未显示有对方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危等手段迫使其签署《劳动合同书》的内容，且根据其与夏慧敏的微信聊天记录，在对方明确告知元数空间公司为发薪平台时徐连强并未就此提出异议，综上，本院认定双方的劳动合同不存在上述法律规定的无效情形，故徐连强要求确认与元数空间公司签订的劳动合同无效的请求缺乏依据，本院不予支持。基于此对于徐连强要求元数空间公司支付无效劳动合同赔偿金 80000 元的请求亦不予支持。

关于宇欣公司是否应支付徐连强未签订劳动合同二倍工资一节，前提为双方之间是否存在劳动关系。徐连强主张其与宇欣公司存在劳动关系，宇欣公司否认双方存在劳动关系。首先，如前所述，徐连强提交的 2023 年 3 月 9 日的电子邮件显示向徐连强发送入职 offer 的电子邮箱后缀与宇欣公司的企业邮箱后缀一致，且电子邮件明确记载入职办理流程和入职后的薪资发放对接人为夏慧敏，庭审中宇欣公司亦认可夏慧敏系其公司的人事职员。根据徐连强与夏慧敏的微信聊天记录记载，双方在徐连强 2023 年 3 月入职时，曾就合同签订的具体内容进行了多次沟通，2023 年 6 月 7 日夏慧敏向徐连强发送了试用期辞退通知书，此后双方就离职手续的办理、社保公积金缴纳、解除补偿等事宜进行了多次沟通，上述证据可以证实夏慧敏系代表宇欣公司对徐连强行使了

人事管理权。徐连强主张其所提供劳动的 ELP 项目系国电通项目发包给宇欣公司，并就此提交了钉钉企典、《北京国电通网络技术有限公司保密协议》、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（信息研发与检测人员）》（2023 年度）、《国网信息通信产业集团网络安全承诺书（第三方服务人员）》（2023 年度）。上述证据显示，国电通公司为宇欣公司的客户，宇欣公司及徐连强作为乙方及乙方员工，与作为甲方的国电通公司签订保密协议及安全承诺书，宇欣公司虽不认可上述证据的真实性，但未就此提供相反证据，且该证据与元数空间公司提交的王韵荃签署的协议书和承诺书的内容一致，故本院结合上述证据及与国电通公司核实的相关情况，确认徐连强所在的 ELP 项目由宇欣公司承包，徐连强在 ELP 项目工作系宇欣公司安排，其提供的劳动系宇欣公司的业务组成部分，宇欣公司对徐连强进行了用工管理。其虽称代元数空间公司招聘，但其提交的证据不足以佐证其主张，现有证据亦无法确认元数空间公司参与了国电通的 ELP 项目，宇欣公司在招聘徐连强的过程中，亦未向徐连强表明系代元数空间公司招聘，而是仅告知元数空间公司为发薪平台。综上，本院认定徐连强系由宇欣公司招录，并为宇欣公司提供劳动，宇欣公司对徐连强进行了用工管理，双方之间的关系明显符合劳动关系的特征，应当认定为劳动关系。在此前提下，宇欣公司未与徐连强签订书面劳动合同的行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》第十条“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”的规定。宇欣公司应依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者



每月支付二倍的工资”的规定，自 2023 年 4 月 13 日起向徐连强支付未签书面劳动合同二倍工资。徐连强要求宇欣公司支付 2023 年 3 月 13 日至 2023 年 4 月 12 日期间未签书面劳动合同二倍工资的请求缺乏依据，本院对此不予支持。关于支付的截止期间，根据徐连强与夏慧敏的微信聊天记录记载，2023 年 6 月 7 日在夏慧敏给徐连强发出辞退通知书后，徐连强多次向夏慧敏表示要求公司支付违法辞退的赔偿金，并要求开具离职证明等，其亦未就在此之后仍为宇欣公司提供劳动出示相应证据，故徐连强主张宇欣公司支付 2023 年 6 月 7 日之后的未签劳动合同二倍工资的诉讼请求缺乏依据，本院对此不予支持。对于宇欣公司不同意支付徐连强 2023 年 4 月 13 日至 2023 年 6 月 7 日未签劳动合同二倍工资的请求，本院不予支持。对于宇欣公司是否应支付 2023 年 6 月 8 日至 2023 年 8 月 31 日的未签书面劳动合同二倍工资一节，同前所述，徐连强自 2023 年 6 月 8 日起未再向宇欣公司提供劳动，故宇欣公司无需支付徐连强 2023 年 6 月 8 日至 2023 年 8 月 31 日的未签书面劳动合同二倍工资。因徐连强已基于在 ELP 项目提供劳动的事实领取了 2023 年 4 月 13 日至 2023 年 6 月 7 日期间的工资，故本院在核算该期间未签书面劳动合同二倍工资时将该部分已支付的工资予以扣减。

关于徐连强要求宇欣公司、元数空间公司停止私自获取、泄露徐连强的个人资料、入职档案等隐私信息并支付赔偿金 20000 元的诉讼请求，徐连强提供的证据不足以证实其主张，故本院对其该项诉讼请求不予支持。

关于徐连强主张宇欣公司恢复工作条件的请求，因国电通就 ELP 项目已与宇欣公司终止合作，且徐连强在离开 ELP

项目时双方就离职一事发生多次争执，现双方因为此次诉讼丧失信任基础，客观上不宜恢复，故本院对徐连强该项诉讼请求不予支持。如徐连强对解除劳动关系持有异议，可另行主张相应权利。

综上所述，依据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第二十六条、第八十二条、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，判决如下：

一、本判决生效之日起十日内，被告（原告）北京宇欣泓创信息技术有限公司支付原告（被告）徐连强 2023 年 4 月 13 日至 2023 年 6 月 7 日未签劳动合同二倍工资 28637.11 元；

二、被告（原告）北京宇欣泓创信息技术有限公司无需支付原告（被告）徐连强 2023 年 6 月 8 日至 2023 年 8 月 31 日未签劳动合同二倍工资；

三、驳回被告（原告）北京宇欣泓创信息技术有限公司的其他诉讼请求；

四、驳回原告（被告）徐连强的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十四条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费 20 元，由原告（被告）徐连强负担 10 元（已交纳），由被告（原告）北京宇欣泓创信息技术有限公司负担 10 元（已交纳）。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，交纳上诉

案件的受理费，上诉于北京市第二中级人民法院。如在上诉  
期满七日内未交纳上诉案件受理费的，视为放弃上诉权利。

审 判 员            刘 洪 宇



二〇二四年 四 月 十五 日

**本件与原本核对无异**

书 记 员            马    佳