

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〔2021〕1935 号

申请人：李军，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：孙建辉，男，广东洛亚律师事务所律师。

委托代理人：邹小丹，女，广东洛亚律师事务所律师助理。

第一被申请人：广州市福思特科技有限公司，住所：广州市海珠区建基路 66 号 2401 自编 2401-2408 室。

法定代表人：李明峰，该单位经理。

委托代理人：黄荣生，男，广东海印律师事务所律师。

委托代理人：蔡晓燕，女，广东海印律师事务所律师。

第二被申请人：广州市千城计算机科技有限公司，住所：广州市海珠区建基路 66 号 2501 自编 2503-2504 室。

法定代表人：杨帆。

申请人李军与第一被申请人广州市福思特科技有限公司、第二被申请人广州市千城计算机科技有限公司关于赔偿金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孙建辉和第一被申请人的委托代理人蔡晓燕到庭参加

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 2021 年 7 月 12 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、第二被申请人之间的劳动关系于 2021 年 4 月 6 日解除；二、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 709474.5 元；三、第一被申请人支付申请人 2021 年 3 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日病假工资 1680 元及 2020 年度项目提成及年终奖励 78443.71 元；四、第一被申请人支付申请人因违法解除劳动合同而产生的生育津贴 81666.67 元、奖励产假工资 91954.02 元及哺乳期工资 37500 元；五、第二被申请人对于第一被申请人上述第二至第四项请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：不同意申请人的仲裁请求，理由如下：一、我单位与申请人的劳动关系仍存续，尚未解除，故申请人请求确认于 2021 年 4 月 6 日解除没有事实和法律依据。二、双方劳动关系未解除的情况下，申请人关于赔偿金的请求没有事实及法律依据。三、申请人没有办理任何请假手续，故 2021 年 3 月份的工资尚未结算；关于年终奖励和提成，申请人曾向我单位借款 319996 元，应缴税款为 78443.71 元，故该笔款项已作为税款上缴国家，因此不存在扣押问题。四、我单位仍有为

申请人缴纳社保，申请人提供相关资料即可享受生育津贴待遇，而产假工资及哺乳期工资的支付前提系劳动关系解除，故双方劳动关系未解除时，我单位不应当支付该些款项。五、申请人在2014年12月前在第二被申请人处工作，自2015年1月1日起到我单位工作，申请人由我单位考勤、管理及发放工资，我单位与第二被申请人系独立法人主体，不存在重复或交替用工之情形，故申请人要求两被申请人承担连带支付责任，没有法律依据。

第二被申请人辩称：我单位与申请人的劳动关系于2014年12月31日解除，故申请人要求确认双方劳动关系于2021年4月6日解除的请求没有事实和法律依据。申请人自2015年1月1日起与第一被申请人存在劳动关系，其与第一被申请人之间的劳动争议与我单位无关，故申请人要求我单位对其本案的请求承担连带支付责任没有事实及法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系解除问题。经查，申请人于2015年1月1日入职第一被申请人，双方签订了书面劳动合同。申请人主张第一被申请人于2021年4月6日发出声明，明确申请人无故旷工，要求申请人交接工作及自2021年4月6日起不得再以第一被申请人的名义对外洽谈业务，同日申请人与闫某电话沟通时，对方明确要求申请人离职，2021年4月7日李明峰要求申

请人离职并交接项目，清理办公室，交接办公用品等，加之第一被申请人早已将申请人移出工作平台，上述行为系第一被申请人于2021年4月6日解除了双方之间的劳动合同的表现。第一被申请人则主张双方劳动合同仍然存续，其单位仍有为申请人缴纳社会保险，且无直接证据证明其单位提出了解除劳动合同。申请人举证了2段录音、与王某的微信聊天记录、与闫老师的微信聊天记录、声明、钉钉截图等，其中第1段录音是对话双方就请假、钉钉除名的事宜进行沟通，第2段录音系双方沟通离职手续、工作交接及余下提成78443.71元的事宜，在该录音中男对话人多次提到要对方办理离职手续、做工作交接，余下提成78443.71元系扣个税，女对话人（申请人）回复到“公司提出让我办离职，那么可以，我可以就是交接，但是呢，我这块就是把项目交接一下就行了”及不清楚第一被申请人所述的扣个税78443.71元是何时税款等；与王某的微信聊天记录显示有“上次你公司人来演示后，跟我说你要离职了”的内容；与闫老师的微信聊天记录显示申请人在2021年4月7日因身体原因经医生建议在家休息养胎，向闫老师申请4月休病假；声明的主要内容为第一被申请人因申请人严重违法规章制度，无故旷工，无任何工作汇报，限定申请人在2021年4月7日前完成工作交接，自2021年4月6日起不得再以第一被申请人的名义对外洽谈业务等；钉钉截图显示申请人2021年3月1日至3月17日、3月19日、3月22日、3月23日至3月24日申请

病假，审批状态为“处理中”，钉钉截图的首面没有显示任何公司名称。第一被申请人对上述声明、钉钉截图予以确认，对其他证据不予确认。另查，第一被申请人曾于2021年6月10日申请仲裁，要求确认解除其单位与申请人之间的劳动合同（案号为穗海劳人仲案字〔2021〕1572号，以下简称为“上案”），在上案中李军作为被申请人同样提交了2段录音作为证据，内容与本案提交的一致。本案第一被申请人的法定代表人李明峰及其单位的委托代理人到庭参加了上案庭审，确认了第2段录音系李明峰本人（男对话人）与李军于2021年4月7日的电话沟通内容，并称余下提成78443.71元系因当时发工资时没有扣个税，现在补扣个税的事宜；同时第一被申请人在该案庭审中当庭主张其单位与申请人的劳动合同于提起仲裁之日起解除，申请人则主张双方劳动合同于2021年4月6日解除。本委认为，第一，在穗海劳人仲案字〔2021〕1572号案件庭审中双方当事人对劳动合同已解除的事实不持异议，双方只系对劳动合同解除的时间有争议，因此，第一被申请人在本案中主张双方劳动合同未解除缺乏依据，本委不予采纳。第二，第一被申请人虽在2021年4月6日发出声明要求申请人办理工作交接等，但需要进行工作交接的情形有很多，例如员工休长假等，并不局限于员工离职，且从声明的内容来看，并没有体现出第一被申请人提出解除劳动合同的意思表示，另申请人在2021年4月7日仍向第一被申请人请休病假，由此可以证明申请人自知此时双

方劳动合同仍在履行，其不上班仍需办理请假手续，故申请人主张双方劳动合同于2021年4月6日解除缺乏依据。第三，第一被申请人虽然对申请人本案提交的录音不予确认，但是第一被申请人的法定代表人李明峰作为对话当事人在上案中确认了第2段录音内容是其本人与申请人之间的沟通内容，故可确定申请人提交第2段录音的对话内容是真实的，从录音内容可知，李明峰提出让申请人离职及交接工作，申请人表示同意，表明双方劳动合同系由第一被申请人提出且经双方协商一致而于2021年4月7日解除。综合上述理由，本委确认申请人与第一被申请人之间的劳动合同于2021年4月7日解除。

二、关于2021年3月工资问题。经查，申请人提交的钉钉截图显示其申请了2021年3月1日至3月17日、3月19日、3月22日、3月23日至3月24日休病假，但一直处于“处理中”的审批状态，另外申请人称第一被申请人对其病假申请一直未批复，并且将其移出钉钉平台，致其无法再正常请假。本委认为，第一被申请人作为申请人的用人单位，对申请人有用工管理责任，对于申请人的请假申请应当及时作出批复，现第一被申请人对于申请人的多次病假申请未有拒绝或不同意之批复，应视为其单位默许申请人之请假申请，故本委对申请人主张其在2021年3月1日至3月17日、3月19日、3月22日、3月23日至3月24日休病假之主张予以采纳。又因请假有多种方式，而从申请人提交的证据可见申请人亦有通过微信向第

一被申请人请假，因此，钉钉系统并非其请假的唯一方式，现无证据显示申请人在2021年3月其他时间有申请休假或存在其他应计发工资之情形，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十五条之规定，第一被申请人应支付申请人2021年3月1日至3月17日、3月19日、3月22日、3月23日至3月24日病假工资1313元（ $2100 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} \times 80\%$ ），本委对申请人要求第一被申请人支付其2021年3月其余时间病假工资的请求，因缺乏事实依据，不予支持。

三、关于2020年度项目提成及年终奖励问题。申请人与第一被申请人确认申请人2020年度提成及奖金总额为193125.66元。申请人主张第一被申请人仍有78443.71元未向其支付；第一被申请人则称余下78443.71元提成及奖金已作为申请人的个税款上缴国库，缘起申请人于2016年向其单位借款319996元，其单位一直要求申请人偿还，但至2021年申请人仍未归还，故其单位将该款项视作申请人的个人收入于2021年为申请人申报个税，个税缴款金额即为78443.71元，其单位不再需要申请人偿还该款项，不存在扣押申请人提成及奖金之情形。第一被申请人举证了申报税款明细及李军2021年2月个人所得税计算明细拟证明其单位为申请人缴纳税费的情况，其中申报税款明细盖有“国家税务总局广州市海珠区税务局第一税务所税费业务专用章”，显示申请人分别有一次性奖金300000元及正常

工资薪金 303598.66 元的收入申报个税,应缴税额分别为 58590 元及 43908.85 元。本委认为,第一,第一被申请人在上案中称系因当时向申请人发放工资未扣个税而现在补扣个税,然在本案中第一被申请人又称系因为借款视为个人收入扣个税,而为何对同一款项作出不同陈述,第一被申请人没有给出合理解释,本委难以采纳第一被申请人的主张。第二,如若申请人确实向第一被申请人借款 30 多万元且多年不偿还,第一被申请人理应循正当途径如诉讼等,向申请人追讨借款,现第一被申请人却称其单位将此数额较大的借款视为申请人的个人收入,无需申请人再归还,并为其申报个税,此做法显然有违常理,未能令人信服。第三,根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定,第一被申请人作为申请人的工资支付方,应对申请人的应发工资项目及数额、代扣、代缴、扣除项目和数额、实发工资数额等进行说明并举证,现第一被申请人虽举证了申报税款明细拟证明申请人的缴税情况,但其中并未能清楚体现第一被申请人主张的借款收入 319996 元或个税金额 78443.71 元,第一被申请人对代扣款项亦没有其他合理解释,故本委对第一被申请人主张之余下提成及奖金 78443.71 元用于个税扣款不予采纳。综上,根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定,第一被申请人应支付申请人 2020 年度项目提成及年终奖励差额 78443.71 元。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2011 年 2 月 16 日

入职第二被申请人，后经两被申请人安排变更了劳动合同签订主体，于2015年1月1日入职第一被申请人，但两被申请人注册地址、股东信息是相同的，其在两被申请人工作期间的年限应当连续计算。申请人举证了“广州市千城计算机科技有限公司业务经理变更告知书”，该告知书内容为第二被申请人通知客户王某单位的业务经理李军自2021年4月7日起不再负责其单位任何业务，其原业务由其他人员负责，落款有“广州市千城计算机科技有限公司”字样的印章，日期为2021年4月7日。第一被申请人对申请人举证的上述告知书不予确认，并称两被申请人系独立经营，不清楚第二被申请人发出告知书的情况。第二被申请人则主张其单位与申请人之间的劳动关系于2014年12月31日已解除，本案之争议与其单位无关。申请人还主张其年薪为30万元，月工资为17000元，另外第一被申请人在2020年5月28日、2020年12月11日分别发放了项目奖20000元、30000元。第一被申请人没有否认申请人关于年薪30万元之主张，同时确认申请人领取了上述2笔项目奖。另查，第一被申请人在上案中提交了任命书，拟证明申请人侵占其单位及关联公司千城公司的财物，该任命书的内容为第一被申请人、第二被申请人在2016年3月18日联合决定任命申请人为销售经理，负责院校市场销售工作。本委认为，第一，如上所述，申请人与第一被申请人之间的劳动合同系由第一被申请人提出且经双方协商一致解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》

第三十六条、第四十六条之规定，第一被申请人应支付申请人经济补偿。虽然申请人在本案中要求赔偿金，但赔偿金与经济补偿同属于解除劳动合同的补偿范畴，故第一被申请人无需支付申请人赔偿金，但应支付申请人经济补偿。第二，关于计算申请人经济补偿工作年限的问题，申请人与第二被申请人对于双方在2014年12月31日前存在劳动关系不持异议，而第二被申请人没有举证证明其单位对申请人的用工起始时间，故本委采纳申请人主张之其入职第二被申请人的时间。又因第一被申请人在上案中确认其单位与第二被申请人为关联企业，而从任命书及告知书的内容可知，第一被申请人、第二被申请人对申请人存在混同用工的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十六条的规定，申请人在第二被申请人处的工作年限应合并计算至第一被申请人处。第三，第一被申请人没有证据证明其单位与申请人关于工资标准之约定，故本委采纳申请人主张之月工资标准，经计算，申请人离职前12个月的月平均工资为31929.77元 $[(17000\text{元} \times 11\text{个月} + 1313\text{元} + 193125.66\text{元} \times 75\% + 20000\text{元} + 30000\text{元}) \div 12\text{个月}]$ 。综上，现有证据未显示申请人已领取第二被申请人支付的经济补偿，第一被申请人应支付申请人经济补偿335262.6元 $(31929.77\text{元} \times 10.5\text{个月})$ 。

五、关于生育津贴、奖励产假工资及哺乳假工资问题。经

查，申请人于 2021 年 7 月 1 日剖宫产一孩，有出院诊断证明书、出生证明为证。申请人主张第一被申请人应支付其 98 天产假、80 天奖励假及每天 1 小时哺乳假的工资，其本案请求的生育津贴即为 98 天的产假工资，产假计算时间应从申请人生产当天开始计算，奖励假从产假结束后起算。本委认为，申请人与第一被申请人的劳动合同系因第一被申请人原因而解除，导致申请人不能享受“三期”待遇，故第一被申请人应支付申请人产假、奖励假及哺乳期的损失，具体金额应以本委计算为准。根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条及《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条的规定，申请人主张其可享有 98 天产假及 80 天奖励假，符合法律规定，本委予以采纳，故第一被申请人应支付申请人 98 天产假工资 104303.9 元（ $31929.77 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 98 \text{ 天}$ ）、80 天奖励假工资 85146.1 元（ $31929.77 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 80 \text{ 天}$ ）及哺乳期工资损失 36399.9 元 [$31929.77 \text{ 元} \times 20\% \times 5.7 \text{ 个月}$ （2022 年 1 月 10 日至 2022 年 7 月 1 日）]。现申请人仅要求第一被申请人支付其 98 天产假工资 81666.67 元，属于其对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。综上，第一被申请人应支付申请人 98 天产假工资 81666.67 元、80 天奖励假工资 85146.1 元及哺乳期工资损失 36399.9 元。

六、关于申请人与第二被申请人解除劳动合同及两被申请人是否应承担连带清偿责任问题。本委认为，虽然两被申请人

之间存在对申请人混同用工的情形，但关联企业之间的混同用工也只是存在一层劳动关系，现申请人自2015年1月1日起系与第一被申请人建立劳动关系，故其要求确认在2021年4月6日与第二被申请人解除劳动合同，缺乏依据，本委不予支持。而第二被申请人作为关联企业，应就用人单位的具有给付性质的义务对申请人承担连带责任，因此，第二被申请人应对第一被申请人的上述支付款项承担连带清偿责任。

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》第三十六条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条，《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第二十五条、第四十八条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人之间的劳动合同于2021年4月7日解除；

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2021年3月1日至3月17日、3月19日、3月22日、

3月23日至3月24日病假工资1313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2020年度项目提成及年终奖励差额78443.71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经济补偿335262.6元；

五、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98天产假工资81666.67元、80天奖励假工资85146.1元及哺乳期工资损失36399.9元；

六、第二被申请人对第一被申请人本裁决第二项至第五项承担连带清偿责任；

七、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 梁炜珊

二〇二一年九月十八日

书 记 员 曾艺斐