

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〕2254 号

申请人：吴甲胜，男，汉族，某年某月某日出生，住址：
江西省赣州市上犹县。

委托代理人：刘喻，男，广东盛唐律师事务所律师。

委托代理人：罗晓燕，女，广东盛唐律师事务所律师。

被申请人：广州市真美雅服装有限公司，住所：广州市海珠区龙潭村万年东大街厂房 13 号。

法定代表人：许军秀，该单位经理。

委托代理人：张冠贤，男，广东法纳川穹律师事务所律师。

委托代理人：沈文芳，女，该单位员工。

申请人吴甲胜与被申请人广州市真美雅服装有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴甲胜及其委托代理人刘喻和被申请人的委托代理人张冠贤到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 8 月 2 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 132250 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 2 日至 2021 年 7 月 8 日期间停工工资 14458 元；三、被申请人支付申请人 1998 年 9 月 2 日至 2021 年 7 月 8 日期间未休年休假工资 103107 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2006 年 11 月入职我单位，申请人 2020 年每月工资为 3250 元，以现金方式发放，从 2020 年 12 月开始，申请人无故不上班，双方劳动合同已于 2020 年 12 月届满。申请人在劳动合同届满后未向我单位提出续签要求，并在 2021 年 2 月擅自与案外单位建立劳动关系，且在该单位领取劳动报酬，该单位亦为申请人缴纳社会保险费。申请人在明知与其他单位建立劳动关系的情况下，于 2021 年 5 月向我单位发出邮件，要求与我单位按原来待遇续签劳动合同，我单位认为申请人的要求已超过合理期限，且其与案外单位建立劳动关系的行为，已表明不与我单位签订新的劳动合同，也不存在与我单位续签劳动合同的条件，故申请人主张的经济补偿金缺乏事实依据和法律依据。二、申请人在 2020 年 11 月 28 日提出于后两日调休，此后离开我单位，未再提供劳动，其间亦无办理任何请假手续，我单位在 2021 年 1 月至 2021 年 7 月未停工停产，故申请人主张的工资无依据。三、申请人主张的未休年休假已超过仲裁时效，不应得到支持。

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 1998 年 9 月 2 日入职广益服装有限公司，后于 2002 年 12 月 8 日被该公司安排至被申请人处工作，被申请人当时承接了申请人在上述单位的工龄。被申请人对此不予确认，主张于 2006 年 10 月入职其单位，但由于时间久远，故无法提供双方当时签订的劳动合同；被申请人另主张其与广益服装有限公司分属独立的主体，二者并无关联。申请人当庭反驳称，被申请人提供的照片显示其与上述单位为同一办公地点；被申请人则辩称，仅凭照片内容无法判断上述公司目前仍在该地址办公。经查，申请人提供的工作证载明单位为“真美雅服装有限公司”，“NO: 02.12.8”。被申请人对该证据真实性予以确认。庭审中，申请人另主张被申请人于 2020 年 12 月 31 日在微信中发送春节放假通知，表示春节后上班时间待通知，此后其未返回被申请人处工作，直至 2021 年 5 月 4 日，被申请人财务人员谢某通过微信联系申请人，告知每月底薪调整至 2200 元，其对此不予接受，并在同月 6 日向对方发函表示拒绝，然被申请人并未回复，因此，申请人在 2021 年 7 月 7 日向被申请人发出《解除劳动合同通知书》。申请人对此提供邮寄单和查询单予以证明。该查询单显示邮件签收日期为 2021 年 7 月 8 日。被申请人对申请人提供的财务通知真实性予以确认，但辩称此系其关于续签劳动合同的提议，并无要求申请人必须按通知的内容续签劳动合同；庭审中，被申

请人否认其单位财务向申请人发出通知，主张申请人最后工作至2020年11月28日，同月29日和30日处于调休，2020年12月申请人未返岗上班，单位代理人沈文芳曾致电申请人，但申请人未接听电话，后经发现，申请人已入职案外单位，双方劳动关系于2020年12月终止。经查，被申请人提供的盖有“广州市衣菲特商贸有限公司”字样公章的《证明》载明：“系有吴甲胜从2021年2月22日起至今，在我广州市衣菲特商贸有限公司工作”。申请人对该证据真实性予以确认，但主张其与案外单位仅系临时用工关系，在其与被申请人解除劳动关系后，方与案外人建立正式劳动关系。另查，申请人提供的社会保险个人缴费证明显示被申请人为其缴纳社会保险费至2021年4月，2021年6月的社会保险费缴纳主体为案外单位。被申请人对此解释称，由于财务人员不清楚申请人的离职情况，故习惯性为全部员工缴纳社会保险费，但在2021年5月收到申请人发送的函件后即停止为其参加社会保险。本委认为，首先，申请人虽主张被申请人承接其在案外单位的工作年限，但其并未提供证据对此予以证明；至于被申请人提供的照片不能当然作为证明两家单位具有关联关系的依据。关联关系需以单位之间的业务、财产或人员的关系加以综合判断。申请人作为主张事实存在的当事人，对待证事实负有首要的举证证明责任，现在未有其他证据充分证明两家单位之间关系的情况下，无法证实申请人系因非个人原因被安排至被申请人工作，且被申请人需承担此前

的工作年限。其次，被申请人虽对申请人主张的入职其单位的时间不予认可，但参照《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）》第四十四条之规定，用人单位对计算劳动者工作年限负有举证证明责任，据此，被申请人理应提供充分有效证据证明其所主张的入职时间，由此方可对申请人主张的事实加以反驳。但由于被申请人并未履行自身应尽之法定举证义务，加之申请人提供的工作证所载明的编号与其主张的入职时间相吻合，故被申请人对此待证事实应承担举证不能的不利后果，本委据此采信申请人主张的入职日期，即2002年12月8日。最后，申、被双方对申请人的离职时间存在争议。根据查明的证据和事实，本委分析如下：其一，被申请人虽主张双方劳动关系于2020年12月终止，但其并未提供任何证据证明任一方向对方发出终止劳动关系的通知，故无法证实双方在2020年12月存在已达成终止劳动关系的主观合意或实际办理终止劳动关系手续的客观行为。其二，被申请人提供的《证明》虽显示申请人从2021年2月22日开始在案外单位工作，但现行劳动法律法规并无明文禁止劳动者建立双重用工关系，故即便申请人在此期间前往案外单位工作，亦不能以此当然作为证明与被申请人不存在劳动关系的依据。其三，根据查明的证据显示，被申请人为申请人缴纳社会保险费至2021年4月。被申请人虽辩称此系因财务人员不清楚申请人的离职情况而导致，但其并未提供证据对此加以证明，故其仅凭单方陈述不足

以证明案件事实。被申请人在答辩中主张申请人与案外单位建立了劳动关系，案外单位为申请人缴纳了社会保险费。若缴纳社会保险费即代表劳动关系的建立，按此逻辑，被申请人为申请人缴纳社会保险费至2021年4月，由此亦可证明双方劳动关系并非在2020年12月解除。因此，被申请人在本案中以案外单位为申请人缴纳社会保险费作为主张申请人与案外单位存在劳动关系的依据，但却又忽视自身为申请人缴纳社会保险费的事实，对同样为申请人缴纳社会保险费的行为，被申请人对前者主张存在劳动关系，对后者则辩称不具有劳动关系，此行为属双重标准，不足以成为有效的抗辩事由。其四，申请人庭审中提供微信聊天记录拟证明被申请人财务人员于2021年5月4日向其发送调薪通知，被申请人在质证时首先对该证据真实性予以确认，并表示此系关于续签劳动合同的提议，但在庭审调查阶段又否认财务人员向申请人发出通知的事实，此前后矛盾的主张明显有违事实，难以令人信服。因此，本委采信申请人当庭提供的微信聊天记录，确认被申请人在2021年5月4日确实向申请人发出有关调薪的通知。鉴于此，申请人提供的证据可证明双方劳动关系在2021年5月尚处于存续期间。其五，由于解除权属于形成权，该权利的实现系以当事人作出明确意思表示为要件。因此，结合本案查明的证据，本委确认申请人作出的解除劳动关系意思表示已于2021年7月8日送达至被申请人，故双方劳动关系于该日实际解除。综上，本委确认申请人

与被申请人于 2002 年 12 月 8 日至 2021 年 7 月 8 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张从 2005 年左右开始，每月工资以现金支付 3250 元和银行转账 2500 元的方式发放，被申请人在 2021 年 1 月 2 日安排停工放假后，未再通知其返岗上班，亦无支付休假期间工资，故其要求被申请人按照停工停产的标准发放放假期间的工资。申请人提供微信群聊天记录拟证明放假通知的事实。申请人提供的交易明细清单显示法定代表人沈伟坚存在向其支付款项之情形。被申请人对此主张其在 2021 年并无停工停产，申请人每月工资为 3250 元，至于银行转账的 2500 元并非工资，此系申请人与法定代表人之间的其他经济往来。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。本案中，被申请人虽主张法定代表人向申请人支付的款项属于个人之间的经济往来性质，但其并未提供任何证据对此予以证明。由于沈伟坚兼具被申请人法定代表人的身份，故其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一性质，其在担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质的可能。因此，沈伟坚向申请人转账的行为有无存在履行被申请人职务行为的可能，应由被申请人承担举证证明责任，否则，作为负有举证责任的当事人，被申请人理应对此待证事实承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人在本案中并无提供证据证明

沈伟坚与申请人存在合作关系或其他民事法律关系，故无法否定或排除沈伟坚向申请人支付的款项系建立在申、被双方存在劳动关系的基础上所产生的劳动报酬之可能。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委据此采信申请人主张的工资标准。另，如前所述，本委已确认双方劳动关系存续至2021年7月8日。被申请人作为享有用工管理职责的用人单位，在双方劳动关系存续期间，对申请人出勤行为负有约束及管理的权利。如若申请人在2020年12月后无正当理由未按时提供劳动，此属于无故旷工之情形，明显违反劳动纪律和应尽之勤勉义务，被申请人对此有违劳动法律法规的行为，理应作出实质处理，确保内部管理权行使到位，以维护自身正常的经营管理秩序。然在本案中，被申请人并无提供任何证据证明曾对申请人在2020年12月后未上班的行为进行处置，此放任态度不符合用人单位对无故旷工劳动者所应持有的立场，亦有违常识常理，因此，本委认为申请人在2020年12月后存在无故旷工的情形缺乏合理性及事实依据。遂采信申请人关于此后系因被安排休假而未上班之主张。现因申请人要求按照停工停产标准支付休假期间工资，此并未超出法律规定的范围，故根据意思自治及权利自由处分原则，本委对此予以尊重并照准。综上，被申请人应支付申请人2021年1月2日至2021年7月8日期间工资14401.03元（5750元+2100元×80%÷21.75天×19天

+2100 元 × 80% × 4 个月+2100 元 × 80% ÷ 21.75 天 × 6 天)。

三、关于年休假工资问题。经查，被申请人未安排申请人休年休假；申请人提供的个人缴费证明显示其工伤保险累计缴费年限为 161 个月。另查，申请人主张其于 2020 年 12 月因请事假，故当月没有工资。本委认为，根据查明的证据可知，申请人累计工作年限已满 10 年不满 20 年，根据《职工带薪年休假条例》第三条之规定，申请人每年可享受带薪年休假 10 天。申请人于 2021 年 8 月 2 日申请仲裁，因其未提供证据证明本案仲裁时效存在中止或中断等法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的 2019 年及之前的未休年休假工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。另根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人在 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 7 月 8 日期间可享受带薪年休假 5 天（189 天 ÷ 365 天 × 10 天，取整）。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 7 月 8 日期间未休年休假工资 4937 元[（5750 元 × 5 个月+5750 元 ÷ 21.75 天 × 1 天+5750 元+2100 元 × 80% ÷ 21.75 天 × 19 天+2100 元 × 80% × 4 个月） ÷ 12 个月 ÷ 21.75 天 × （10 天+5 天） × （300%-100%）]。

四、关于经济补偿金问题。经查，申请人提供的《解除劳动合同通知书》拟证明其因被申请人未按原工资标准支付工资、未支付停工工资、未实际缴纳社会保险费及未支付年休假工资，

故提出解除双方劳动关系。本委认为，依前所述，本委已认定被申请人存在未依法向申请人支付休假期间工资之情形，故申请人主张的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 68007.26 元[（5750 元×5 个月+5750 元÷21.75 天×1 天+5750 元+2100 元×80%÷21.75 天×19 天+2100 元×80%×4 个月）÷12 个月×19 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年 1 月 2 日至 2021 年 7 月 8 日期间工资 14401.03 元；

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 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 7 月 8 日期间未休年休假工资 4937 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金 68007.26 元。

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 靳泽民

二〇二一年九月二十八日

书 记 员 李政辉