

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〔2022〕3812 号

申请人：胡俊宇，男，汉族，1999 年 4 月 4 日出生，住址：广东省惠来县。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州沙冬青服装有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路 80 号 1904 房。

法定代表人：余大伟，该单位总经理。

委托代理人：陈梓健，男，广东纬国律师事务所律师。

申请人胡俊宇与被申请人广州沙冬青服装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。申请人胡俊宇及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人陈梓健到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 8 月 17 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 2020 年 9 月 24 日至 2022 年 7 月 23 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年

1月1日至2022年2月28日工资6845元；三、被申请人支付申请人2022年7月1日至2022年7月23日工资9370元；四、被申请人支付申请人2022年7月7日至7月23日的报销费用486元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金22076元。

被申请人辩称：申请人与我单位不存在劳动关系，不存在违法解除情形，无需支付赔偿金。申请人入职的单位系广州愚夫服装设计有限公司，该单位在2021年9月30日注销，后由老板余大伟个人继续聘请申请人。申请人的工资系底薪加提成，其2022年7月1日至7月23日工资按出勤折算后底薪为3709元、提成为2908.5元。2022年1月1日至2月28日申请人放假，其1月、2月工资按实际出勤计发。申请人请求报销款没有事实依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，广州愚夫服装设计有限公司（以下简称愚夫公司）住所位于广州市越秀区三元里大道499-523号1楼E区70号房，该公司已于2021年9月30日经工商部门核准注销，法定代表人系余大伟。被申请人于2020年4月30日经工商部门登记成立，余大伟担任执行董事兼总经理，熊某系股东之一。被申请人确认余大伟与熊某为夫妻关系。申、被双方确认申请人的入职时间为2020年9月24日，工作

岗位系美工，没有办理入职手续，上班地点在海珠区逸景路 462 号，工资由余大伟发放。被申请人提供了载有申请人签字及盖有愚夫公司印章的劳动合同，拟证明申请人与愚夫公司存在劳动关系。经查，该劳动合同为补签，甲方除盖有愚夫公司印章并留有余大伟签名及联系电话外未有填写主体信息，合同其他内容包括岗位、劳动报酬、工作时间等条款尚未填写或明确约定。申请人主张其入职单位系被申请人，该劳动合同在补签时并无反映用人单位信息。被申请人确认在余大伟的安排下，申请人先后从事跨境电商业务及运营被申请人的网店。申请人工作至 2022 年 7 月 23 日离开。本委认为，被申请人提供的劳动合同并不具备劳动合同的必备条款，被申请人亦未能提供其他证据佐证申请人与愚夫公司存在劳动关系以及在愚夫公司注销后由余大伟以个人名义继续雇佣申请人工作。因此，被申请人以此劳动合同作为申请人与案外公司确立劳动关系的凭证从而否定其单位与申请人存在劳动关系，并不充分。从上述查明事实可知，申请人提供的劳动系被申请人业务的组成部分，工资由余大伟发放，工作由余大伟安排，余大伟既系被申请人的法定代表人，亦实际担任高层管理职务，余大伟的上述行为应当理解系其行使被申请人法定代表人的职权行为，体现申请人与被申请人存在管理与被管理的隶属关系，故被申请人主张其单位与申请人不存在劳动关系，本委不予采信。结合申请人入职、离职时间，因此，本委确认申请人与被申请人自 2020 年 9 月

24日起至2022年7月23日止存在劳动关系。

二、关于2022年1月、2月工资问题。申请人工资标准为底薪+提成，月休4天，自2021年11月起底薪调整为5000元/月。被申请人安排申请人2022年1月7日至2月15日春节放假，并告知申请人放假期间不予计发工资。被申请人向申请人发放2022年1月、2月工资共计3205元（883元+2322元）。此外，被申请人还于2022年1月6日向申请人发放了1000元。被申请人主张该款项为春节补贴。申请人则主张为公司福利。经查，申请人上班无需考勤，双方对1月、2月实际出勤天数均系推定得出并存有争议，申请人主张被申请人应按5000元/月标准计算并补发其1月、2月工资差额。本委认为，服装企业在春节行业淡季安排员工放假天数多于国家规定的春节调休假期，该现象较为常见，亦系由行业的生产经营特点（淡旺季）所决定。对于春节放假，被申请人有向申请人作出无薪放假告知，无证据显示申请人对此安排有提出过异议，可视为申请人同意该放假安排，接受减少工作时间并由此带来收入减少的相应后果，故申请人事后主张放假期间应按原工资待遇计发，本委不予采纳，但放假期间涉及的春节3天法定节假日为国家规定的带薪休假，应当予以计薪。又，关于1月6日被申请人另行发放的1000元，为申请人收入所得，申请人并无提供证据证明该款项性质，故被申请人主张为春节补贴，本委予以采纳。鉴于申请人无需考勤，双方亦未能确定一致的实际出勤天数，

根据公平合理原则，本委酌定按自然日折算工资。经计算，被申请人应发放申请人 2022 年 1 月、2 月工资 3824.88 元【 $5000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 6 \text{ 天} + 5000 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 3 \text{ 天春节法定节假日})$ 】。现申请人 1 月、2 月工资连同春节补贴在内产生的收入并不低上述计算工资的结果（ $3205 \text{ 元} + 1000 \text{ 元} > 3824.88 \text{ 元}$ ），故申请人再行请求 2022 年 1 月、2 月工资，本委不予支持。

三、关于 2022 年 7 月工资问题。申请人的提成按实际销售额的 1.5% 计发，2022 年 7 月产生实际销售额为 261347 元。被申请人未向申请人发放 2022 年 7 月含提成在内的工资。被申请人主张申请人 7 月底薪及提成均按出勤至 23 日折算。本委认为，被申请人关于按出勤折算底薪之主张，符合用工常理，本委予以采纳，但提成与实际销售额关联，被申请人主张提成亦按出勤折算，既不具有合理性，亦无提供证据证明双方对于未足月出勤产生的提成作出按出勤天数折算的约定，故被申请人关于按出勤折算 7 月提成的主张，本委则不予采纳。经计算，被申请人应支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 7 月 23 日含提成在内的工资 7629.88 元（ $5000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 23 \text{ 天} + 261347 \text{ 元} \times 1.5\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。被申请人以不合适为由通知申请人离开。申请人主张其离开被申请人前 12 个月的平均工资为 5519 元。被申请人则表示没有具体统计。本委认为，本案申、被双方劳动关系的解除系被申请人主动行使解除权的结果，现被申请人解除之事由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定

用人单位可以解除劳动合同之情形，属于违法解除。又，被申请人未提供申请人的工资收入情况或有关工资支付凭证，未能反驳申请人关于月平均工资的主张，故本委采纳 5519 元/月为计算赔偿金基数。综上，被申请人应支付申请人赔偿金 22076 元（5519 元/月×2 个月×2 倍）。

五、关于报销费用问题。申请人向本委提供与余大伟的微信聊天记录，拟证明其已将报销费用明细及支付凭证截图发送余大伟。被申请人确认微信聊天记录的真实性，亦确认既往曾按此方式操作报销费用，但主张申请人还应当提供该费用系因工作产生的相关证据。本委认为，从查明之事实可知，申请人日常存在职务行为的垫付款，通过微信沟通确定费用亦系双方关于报销费用的操作方式，现被申请人并无提供证据证明余大伟对申请人申报的费用有提出过异议，故申请人请求 2022 年 7 月 7 日至 7 月 23 日的报销费用 486 元，本委予以支持。

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》第七条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发【2005】12 号）第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 9 月 24 日起至 2022

年7月23日止存在劳动关系；

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2022年7月1日至7月23日含提成在内的工资7629.88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赔偿金22076元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年7月7日至7月23日的报销费用486元；

五、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 苏 莉

二〇二二年十月十三日

书 记 员 朱颖淇