

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〔2023〕1500 号

申请人：范宇盈，女，汉族，1995年2月22日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市海珠区星斗传媒艺术教育中心，经营场所：广州市海珠区新港中路324号首层部份及二层（仅限办公用途）。

经营者：左秀珍，女，壮族，1956年9月15日出生，住址：广州市天河区员村一横路7号大院80号202房。

委托代理人：陈万忠，男，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人范宇盈与被申请人广州市海珠区星斗传媒艺术教育中心关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人范宇盈和被申请人的经营者左秀珍、委托代理人陈万忠到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年2月26日向本委申请仲裁，提出仲裁请求一：确认申请人与被申请人2019年9月17日起至2022年10月15日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2019年9

月 17 日起至 2022 年 2 月 28 日止未订立书面劳动合同经济补偿金 330000 元；三、被申请人支付申请人 2019 年 9 月 17 日起至 2022 年 10 月 15 日止年休假工资 9495 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 12 日起至 2022 年 9 月 11 日止五天节假日加班工资 3516 元。

被申请人辩称：一、我单位是左秀珍和冷某合伙经营的个体工商户，冷某是实际经营者并负责学校一切运营工作，左秀珍不清楚运营情况；二、我单位发现冷某存在诈骗、挪用公款、贪污行为，已与其终止合作，并已按法律程序清算权利义务，我单位在清查债务过程中发现两申请人存在私自为学生开课并收费的情形，我单位通知两申请人说明情况，没有得到回应。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系。申、被双方均确认：双方约定每周工作 6 天、每天工作 8 小时；申请人 2022 年 10 月 15 日因个人原因离职，最后工作日为 2022 年 10 月 15 日。申请人主张：其 2019 年 9 月 17 日入职被申请人任教师；双方前期没有签订劳动合同，2022 年 3 月 1 日开始签订劳动合同；通过指纹打卡考勤，约定月工资标准为 5500 元，每月 15 日通过银行转账发放上月工资。被申请人对于申请人入职时间、岗位、双方有无签订劳动合同、劳动报酬的约定标准和发放方式均表示不清楚。申请人提供了《工作证明》、2019 年 9 月 17 日至 2023 年 1 月 10 日期间的银行交易流水、《补充协

议》等证据拟证明其主张。其中《工作证明》载明申请人入职时间为2019年9月，落款加盖印有被申请人名称的印章，落款时间为2022年5月18日；银行交易流水显示2019年10月至2022年11月期间每月有左秀珍向申请人转账数千元不等的款项，部分月份有“工资”“车费餐费报销”等字样的附言；《补充协议》甲、乙双方分别为被申请人与申请人，载有“乙方月薪6500元，从3月1日起结算，次月15日起发放”等内容，落款分别有被申请人名称字样印章和申请人姓名字样签名，落款时间为2022年3月1日。被申请人对上述证据的真实性均予确认。申请人表示其请求确认劳动关系的目的是补缴社会保险费。**本委认为**，申请人提供的证据能够证明申、被双方存在劳动关系，本委结合申请人银行交易流水中左秀珍首笔转账时间及《工作证明》所载申请人入职时间采纳申请人关于其入职时间的主张，确认申、被双方自2019年9月17日至2022年10月15日存在劳动关系。

二、关于未订立书面劳动合同的经济补偿金。申请人该项请求于法无据，本委不予支持。

三、关于年休假工资。申请人主张：其入职被申请人前在其他单位工作至2019年6月，累计工作年限为5年，在职期间被申请人从未安排其休过年休假；其2020年至2022年剔除加班工资后的月平均工资依次为：5500元/月、5500元/月、6500元/月。被申请人主张：申请人从未主张过年休假工资，故应据此推断申请人已经休了年休假；不清楚自己单位的年休假是否跨年度安排；不

清楚申请人2020年至2022年剔除加班工资后的月平均工资。本委认为，请休假和考勤记录属于用人单位应当掌握管理的材料，本案被申请人未就申请人是否已休年休假进行举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果。本委采纳申请人提出的未休年休假主张，并根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定采纳申请人关于其2020年至2022年期间月平均工资数额的主张。根据《职工带薪年休假条例》第二条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十二条的规定，申请人2020年应当享受年休假1天 $[(14\text{天}+31\text{天}+30\text{天}+31\text{天})\div365\text{天}\times5\text{天}]$ 、2021年应当享受年休假5天、2022年应当享受年休假3天 $[(31\text{天}+28\text{天}+31\text{天}+30\text{天}+31\text{天}+30\text{天}+31\text{天}+31\text{天}+30\text{天}+15\text{天})\div365\text{天}\times5\text{天}]$ 。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应当支付申请人上述时段未休年休假工资4827.58元 $(5500\text{元}/\text{月}\div21.75\text{天}\times6\text{天}\times200\%+6500\text{元}/\text{月}\div21.75\text{天}\times3\text{天}\times200\%)$ 。

四、关于节假日加班工资。申、被双方均确认：申请人2021年6月至2022年9月期间的月标准工资为5500元。申请人表示：其主张的5天节假日加班时间为2021年6月12日、2021年6月13日、2022年4月3日、2022年5月1日、2022年9月11日；双方没有约定加班工资的支付标准，被申请人也没有支付其上述时段加班工资。被申请人不确认申请人上述时间有加班。申请人提供的微信聊天记录显示，2022年5月1日8时58分，备注名为“冷校”的微

信使用人在名为“星斗教育工作群（11）”微信群发信息：“通知：九点十分，请李某和黄某、范宇盈带上高三合格证统计资料，到会议室集中。”被申请人对上述证据的真实性不予确认。经查，2021年6月12日、2021年6月13日、2022年4月3日、2022年9月11日均非法定休假日。**本委认为**，申请人已对被申请人安排其2022年5月1日加班提供了初步证据，考勤记录属于用人单位应当掌握管理的材料，尽管被申请人对申请人提供的微信聊天记录之真实性不予确认，但未能提供有效证据加以反驳，亦未能提供证据证明申请人2022年5月1日没有加班，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对申请人提供的证据予以采信。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应当支付申请人2022年5月1日加班费554.62元 $[5500\text{元}/\text{月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 1\text{天} \times 300\%]$ 。申请人主张2021年6月12日、2021年6月13日、2022年4月3日、2022年9月11日节假日加班工资没有事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《职工带薪年休假条例》第二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，并参照《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关

事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2019年9月17日至2022年10月15日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2019年9月17日起至2022年10月15日未休年休假工资4827.58元；

三、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5月1日法定休假日加班工资554.62元元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年四月十三日

书 记 员 张秀玲