

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〕1657号

申请人：傅剑敏，女，汉族，1972年10月17日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市海珠区朗迪教育培训中心，住所：广州市海珠区江南东路33号103商铺(部位：自编号1-03D商铺)。

法定代表人：蔡晓丽。

委托代理人：金楠，女，该单位员工。

委托代理人：李嘉瑜，女，该单位员工。

申请人傅剑敏与被申请人广州市海珠区朗迪教育培训中心关于确认劳动关系的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人傅剑敏和被申请人的委托代理人金楠、李嘉瑜到庭参加诉讼。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23日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：确认申请人与被申请人2018年11月28日至2020年11月27日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：申请人于 2020 年 3 月 22 日与我单位签订《协议书》，约定“一、暂时停止双方的劳动关系……二、本协议签订之日起，甲方停止支付乙方工资、社保费以及其他各项补贴”，此《协议书》乃双方友好协商达成一致，自愿签署，合法有效。故申请人与我单位于 2018 年签订的劳动合同已经于 2020 年 3 月 22 日终止。2020 年 9 月 1 日，申请人与我单位签订新的劳动合同。故 2020 年 4 月至 2020 年 8 月期间，申请人与我单位不存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2018 年 11 月 28 日入职被申请人，任职校区主管，双方签订了期限从 2018 年 11 月 28 日起至 2020 年 11 月 27 日止的劳动合同，被申请人每月通过银行转账方式向申请人发放工资，自 2019 年 3 月起为申请人参加社会保险。2020 年 3 月 22 日双方签订了《协议书》，约定暂时停止双方的劳动关系，被申请人承诺疫情结束后，广州教育局通知项目可以启动时，立即优先通知申请人返岗就职；自协议签订之日起被申请人停止支付申请人工资、社保费以及其他各项补贴；被申请人向申请人补偿 1654.5 元，申请人承诺收到补偿后不再向被申请人主张任何权益。2020 年 9 月 1 日双方又签订了期限从 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日的劳动合同，被申请人继续为申请人参加社会保险和发放工资，申请人最后工作至 2022 年 7 月

28 日离职。申请人主张 2020 年 3 月 22 日双方签订的是待岗协议，其是待岗并在家办公，并没有离职。被申请人则主张双方于 2020 年 3 月 22 日签订协议书解除了劳动合同，2020 年 9 月 1 日申请人系重新入职。双方确认真实性的证据有：1. 2020 年 3 月 1 日-4 月 8 日工资表、银行转账记录，显示申请人 2020 年 3 月上班天数 22 天，工资 2799.94 元，4 月上班天数 6 天，工资 730.44 元，扣除个税后实发金额为 3485.22 元，该笔工资在 2020 年 3 月 26 日转账支付给申请人；2. 微信聊天记录，显示申请人在 2020 年 4 月 13 日、4 月 14 日、5 月 18 日在“辅导老师工作群”中发布如何与家长沟通的相关事宜，2020 年 5 月 8 日老板发出对家长的通知，申请人主张该通知是老板发给老师，要求老师们发给家长，2020 年 5 月 14 日被申请人告知申请人 5 或 6 月份可能会要主管们回一下公司，申请人回应好，被申请人又与申请人沟通社保缴纳问题，申请人回应“好的，我暂先停吧”，2020 年 6 月 19 日被申请人告知申请人“端午节的礼品本周四已寄出，请大家注意查收”，2020 年 8 月 16 日申请人询问被申请人具体上班时间，被申请人回复到时会提前告知，2020 年 8 月 24 日被申请人通知申请人 29 日到晓港湾参加新生培训咨询。被申请人称微信只是申请人与其单位工作人员偶尔进行交流，端午节礼品是其单位对在职或者离职一个月内的管理层员工的慰问，并称《协议书》约定的补偿已在 2020 年 3 月工资中一并发放。本委认为，本案双方对 2020 年 3 月 22 日至 2020

年8月31日期间双方的法律关系存有争议，本委对此分析如下，首先，双方在《协议书》中约定的是暂时停止劳动关系，并没有明确约定解除劳动关系；其次，2020年3月1日-4月8日工资表明确记载了申请人该期间工资的计算方式，工资表数额与银行转账数额一致，与被申请人主张《协议书》约定的补偿在该笔工资中一并支付不相符；再次，双方的微信沟通中，并没有关于重新入职的沟通，显示的是一种延续工作的沟通和通知状态；最后，与离职近两个月的员工沟通社保缴纳问题及向离职近三个月的员工发放节日礼品，均与常理不符，与被申请人当庭陈述也不相符。综上，本委认为双方在2020年3月22日至2020年8月31日期间系按《协议书》约定处于暂停状态，即为申请人主张的待岗状态，而非解除劳动合同状态，故本委对被申请人的主张不予采纳，对申请人的主张则予以采纳，并认定申请人于2018年11月28日入职被申请人后一直工作至2022年7月28日才离职，申请人要求确认其与被申请人2018年11月28日至2020年11月27日期间存在劳动关系，该期间涵盖在双方劳动关系存续期间内，本委予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

确认申请人与被申请人2018年11月28日至2020年11月

27日期间存在劳动关系。

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 黄 霞

二〇二三年四月十一日

书 记 员 刘 婉 莹