

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〕1019号

申请人：王明珠，女，汉族，1988年6月20日出生，住址：广东省普宁市大坝镇。

委托代理人：兰传阳，男，广东君南律师事务所律师。

委托代理人：王倩，女，广东君南律师事务所律师。

第一被申请人：广州尚纯伊服饰有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街2号501房自编50163号。

法定代表人：郑敏达，该单位执行董事。

第二被申请人：广州迪尚品牌管理有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街2号501房自编50165。

法定代表人：郑敏达，该单位执行董事。

两被申请人共同委托代理人：王瑾，女，广东南国德赛律师事务所律师。

申请人王明珠与第一被申请人广州尚纯伊服饰有限公司、第二被申请人广州迪尚品牌管理有限公司关于经济补偿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兰传阳、王倩和被申请人的委托代理人王瑾到庭参加诉讼。

审。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 1 月 5 日向本委申请仲裁，于 2023 年 2 月 23 日向本委申请增加、变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：

一、确认申请人与两被申请人 2019 年 2 月 21 日起至 2022 年 12 月 16 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 36888 元；三、确认申请人与两被申请人于 2022 年 12 月 16 日解除劳动关系；四、两被申请人支付申请人 2022 年 11 月、12 月工资 13695.52 元；五、两被申请人支付申请人 2020 年 2 月 21 日至 2022 年 12 月 16 日期间应休未休年假工资 17167.77 元。

两被申请人辩称：一、2019 年 10 月前申请人与第一被申请人建立劳务关系，2019 年 10 月后与第二被申请人建立劳务关系，两被申请人独立经营，没有关联，申请人也是知悉其分别向两家不同的单位提供劳务，接受不同人员管理，在第一被申请人接受琳姐管理，在第二被申请人接受俞姐管理，其分别自两家公司获取酬劳，申请人与第二被申请人建立劳务关系后，于 2022 年 10 月 1 日签订劳务合同，第二被申请人无需向其支付补偿金，其未向第二被申请人提供劳务期间，两被申请人无需向申请人支付劳务报酬，第二被申请人于 2022 年 12 月 1 日告知申请人终止劳务关系，申请人自该日后也没有再向两被申

请人提供劳务服务；二、申请人不是劳动者，没有要求年假工资的权利，且 2019 年至 2021 年的年假工资已经超过时效，2022 年度，因疫情，申请人已经休息超过 30 日，该期间申请人又在本案中请求了相应的酬劳，即便按申请人的逻辑，该休息期间也应当依法冲抵所谓年假，不应当支持年假的请求；三、关于事实部分，第一被申请人经营范围是服装生产，第二被申请人主营业务是品牌管理及咨询，主推全品类服装品牌，并与第一被申请人达成合作，合作方式是第二被申请人对外推广第一被申请人的服装，为第一被申请人提供对外咨询服务。2019 年 10 月，由于申请人提供劳动与第一被申请人不匹配，故与第一被申请人终止劳务关系，申请人找到两被申请人的法定代表人，要求加入第二被申请人，基于此，申请人在 2019 年 10 月退出第一被申请人的群聊，进入第二被申请人的工作群，只是由于两被申请人存在服装产品的合作，申请人可能参与了某些产品的设计，故存在某些工作群的人员重合的情形。但事实上，申请人清楚，两被申请人分别独立经营，其对接相关人员在两被申请人相继服务两家公司也截然不同。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及解除劳动关系日期问题。申请人主张其于 2019 年 2 月 21 日入职第一被申请人处，担任上装设计师，2020 年 4 月 3 日第一被申请人将其调整至第二被申请人

处工作，担任全品设计师，每周工作6天，每天工作8小时。申请人向本委提交了如下证据拟证明上述主张：1. 钉钉考勤打卡记录，显示申请人于2019年2月21日加入第一被申请人，2019年10月21日加入第二被申请人，以及2019年2月21日至2020年4月和2020年4月至2022年10月期间分别于两被申请人处的工作通知、打卡记录；2. 银行流水，显示2020年3月至2022年10月期间由“俞某”、“俞某周”向申请人转账款项；3. 第一被申请人章程修正案，显示俞某为第一被申请人的监事；4. 与“俞姐”的微信聊天记录，显示申请人2022年12月1日询问对方复工事宜时，对方表示由于不清楚解封时间，故准备暂停不做，申请人2022年12月16日再次向对方确认“之前你说要暂停，是指解散全品组，辞退我们是吗”，对方确认因疫情原因需要停掉全品，补偿方案会一视同仁。两被申请人以申请人未出示钉钉考勤打卡记录原件为由对该项证据不予确认，对银行流水及第一被申请人章程修正案及与“俞姐”的微信聊天记录予以确认，但主张申请人从2019年10月上旬离开了第一被申请人，并在2019年10月下旬重新进入到第二被申请人处工作，第二被申请人已于2022年12月1日告知申请人终止劳务关系。第二被申请人向本委提交了《劳务合同》拟证明上述主张，该合同显示甲、乙方分别为第二被申请人和申请人，对协议期限、工作岗位、工作内容、报酬标准及福利等均有约定，落款处盖有第二被申请人字样的印章及申请人字样的

手写签名，签订日期为 2022 年 10 月 1 日。申请人对《劳务合同》予以确认，但表示该合同是第二被申请人为了规避劳动关系的风险伪造的，其入职第一被申请人后未曾离职。另查，俞某周为第一被申请人的股东，第一被申请人经营范围为服装批发、服装辅料批发、服装零售、服装辅料零售等。本委认为，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）第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，第一被申请人系依法登记成立的公司，具有合法的用工主体资格，申请人亦系符合主体资格的劳动者；申请人在第一被申请人处担任设计师，其所提供的劳动属于第一被申请人的业务组成部分，第一被申请人的股东及监事基于申请人所提供的劳动向其支付报酬。虽然两被申请人对申请人提交的钉钉考勤打卡记录不予认可，同时主张申请人曾于 2019 年 10 月上旬离开了第一被申请人后再于 2019 年 10 月下旬重新进入到第二被申请人处工作，但并未向本委提交证据予以反驳，亦未向本委提供证据证明申请人曾经离开第一被申请人，并重新进入第二被申请人处工作的事实，故本委对两被申请人该主张不予采纳。其

次，关于离职时间问题，从申请人2022年12月16日向“俞姐”确认暂停是否指辞退，对方表示确认并与申请人商讨补偿的回复，亦可印证双方均系认同“俞姐”2022年12月1日所称的暂停即为解除劳动关系的意思表示，故本委认定本案系第二被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系以及确认申请人与第一被申请人自2019年2月21日起至2022年12月1日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张月工资标准8000元，另有加班费和其他津贴，两被申请人在其2022年10月的应发工资中扣除了1500元备用金，故其2022年10月应发工资应为6323元。申请人向本委提交了与微信名“小姚财务（迪尚）”的微信聊天记录予以证明，该微信聊天记录显示对方向申请人发送工资表，表中载明申请人姓名、银行账户、出勤天数以及底薪为8000元，实发工资为4823元，备注项为“扣之前剪版备用金1500元”该实发工资数额与第二被申请人2022年12月20日向申请人转账的款项吻合。两被申请人对该微信聊天记录不予确认，理由系申请人未出示原件，同时主张其单位向申请人支付的工资中没有扣除1500元备用金，即使存在备用金，其单位亦已在此前支付给申请人。另查，两被申请人自2022年10月23日起停工，至2022年12月1日仍未复工，两被申请人未向申请人支付2022年11月的报酬。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，现两被申请人对申请人主张月工资标准、工资支付情况均不予认可，但并未向本委提供充分有效的证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资标准予以采纳，并认定申请人2022年10月的应发工资为6323元。又，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按照申请人的原工资标准计发停工首月（即2022年10月24日至2022年11月22日）的工资，并按照1840元（2300元×80%）的标准计发上述申请人自2022年11月23日至2022年11月30日的生活费。综上，第一被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日的工资及生活费6336.8元（8000元×0.73个月+1840元×0.27个月）；申请人要求两被申请人支付2022年12月工资的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

三、关于年休假工资问题。两被申请人主张申请人2022年度的年休假已在疫情停工期间抵扣，故申请人2022年度不再享受年休假。另查，申请人2019年2月21日入职第一被申请人处，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、《职工带薪年休假条例》第三条之规定，申请人应自2020年2月21日起具备享受5天/年年休假的权利。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条之规定，年休假系用人单位根据自身生产及工作的具体情况，在考虑劳动者意愿的基础上，统筹进行安排的事项。两被申请人无证据证明疫情停工期间安排申请人

休年休假或已将该停工期间包含年休假事宜告知申请人的情况下，本委无法采纳两被申请人上述主张。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未能举证证明其就2020年度至2021年度未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人要求两被申请人支付其2020年度至2021年度未休年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，经折算，申请人2022年度年休假天数为4天，第一被申请人应支付申请人2022年度未休年休假工资2942.52元（8000元÷21.75天×4天）×200%。

四、关于补偿问题。申请人2022年1月至2022年10月工资发放情况为4774元、5807元、13327元、7820元、7745元、8050元、7307元、8493元、9037元、4823元。如前述查明，本案系第二被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系，故根据《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，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿30916.29元（4774元+5807元+13327元+7820元+7745元+8050元+7307元+8493元+9037元+4823元+1500元+6336.8元）÷11个月×4个月。

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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条，《职工带薪年休假条例》第三条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，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）第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2022年12月1日起解除劳动关系；

二、确认申请人与第一被申请人自2019年2月21日起至2022年12月1日期间存在劳动关系；

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2022年11月1日至2022年11月30日的工资及生活费6336.8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2022年度未休年休假工资2942.52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解除劳动关系经济补偿30916.29元；

六、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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年四月十三日

书 记 员 曾艺斐