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〕4025号

申请人：杨绮文，女，汉族，1976年3月28日出生，住址：广州市海珠区。

第一被申请人：广州六环装饰有限公司，住所：广州市海珠区南洲路1331号226房自编A217-3室。

法定代表人：范富林，该单位总经理。

委托代理人：吴家谋，男，广东正大方略（海口）律师事务所律师。

第二被申请人：广州六环广告有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1068号2402室。

法定代表人：吴振智。

委托代理人：刘少美，女，广州六环装饰有限公司员工。

申请人杨绮文与第一被申请人广州六环装饰有限公司、第二被申请人广州六环广告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。申请人杨绮文和第一被申请人的委托代理人吴家谋、第二被申请人的委托代理人刘少美到庭参加庭审。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7月31日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人2023年4月剩余0.5天加班费93.75元；二、两被申请人共同支付申请人被迫离职经济补偿2250元；三、两被申请人支付申请人逾期不支付劳动报酬赔偿金5522元；四、确认申请人与两被申请人2023年2月20日至2023年5月8日存在劳动关系，两被申请人属混同用工。

第一被申请人辩称：申请人的本次仲裁申请存在部分重复。关于第一项仲裁请求，我单位确认申请人存在半天补休剩余，但其本人自行离职故无法补休，且申请人存在严重违反公司规定的情形，存在多次迟到之事实。关于我单位的规章制度规定，每次迟到1分钟扣1元，我单位应当扣除其迟到金额，远远超过其加班金额，故我单位无需支付申请人加班工资。关于第二项仲裁请求，该仲裁请求没有法律依据。因我单位主要受经济大环境影响，存在经营困难的情形，我单位在职员工工资亦由公司老板东拼西凑支付给员工，并非我单位故意为之。申请人属于自行离职，其离职前在2023年4月存在多达20次上班迟到，属于严重违反我单位规章制度，故我单位可以单方解除劳动合同并不支付赔偿金，且申请人尚在试用期，故其第二项请求请仲裁委依法驳回。关于仲裁请求三，申请人在穗海劳人仲案字〔2023〕2675号案件中已提

出该项申请，仲裁委已作出有效裁决，属于重复申请，应予以驳回。关于第四项仲裁请求，因申请人于2023年2月20日入职，工作至2023年5月8日，故双方劳动关系存续期应为三个月。申请人系与我单位签订劳动合同，故与我单位存在劳动关系，不存在混合用工情况。

第二被申请人辩称：首先，我单位认为申请人不属于我单位员工，因为我单位从未与申请人签署过任何劳动合同，也没有在我单位工作地点进行工作，从其提交的《劳动合同》来看，签署公司也是广州六环装饰有限公司。在我单位与申请人不构成劳动关系的前提下，对其拖欠工资、经济补偿及加班费均不予认可。其次，对于所述混同用工的问题完全没有依据，六环广告公司与六环装饰公司从成立时间、主要股东、经营地点都没有任何关联，只是名字都取了“六环”字样。双方一直独立经营，后因合作关系才开始将自己的招牌放到对方公司前台，主要是为了彰显自身实力强大为了获取更多业务，但并不能认定两家公司就构成混同用工。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人曾于2023年5月8日向本委提出仲裁申请(案号为穗海劳人仲案字〔2023〕2675号)，该案两被申请人同为本案两被申请人，申请人要求两被申请人共同支付其逾期不支付劳动报酬的赔偿金4050元,本委于2023

年7月4日作出仲裁裁决书，已驳回申请人关于要求两被申请人共同支付其逾期不支付劳动报酬的赔偿金4050元的仲裁请求。在庭审中，申请人主张要求两被申请人支付赔偿金的仲裁请求与穗海劳人仲案字〔2023〕2675号案件的事实依据及内容一致，仅系金额存在差异。本委认为，申请人当庭承认其关于赔偿金的仲裁请求与穗海劳人仲案字〔2023〕2675号案件的赔偿金的仲裁请求内容一致，仅为金额存有差异，即在本案中要求两被申请人共同支付赔偿金的事实依据相同，故本委已在穗海劳人仲案字〔2023〕2675号案件处理完毕，此属于重复申请，本委对此不予支持。

二、关于确认劳动关系、混同用工问题。申请人与第一被申请人双方确认申请人于2023年2月20日入职第一被申请人，双方签订了书面劳动合同，任职外贸业务员，实行单双休工作制，工资标准为4500元/月，申请人最后工作至2023年5月8日离职。经查，穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号仲裁裁决书在“关于共同支付责任问题。”中载述“本委认为，据上文可知，申请人与第一被申请人建立劳动关系，现申请人无证据证明第二被申请人有参与其用工管理，亦无充分证据证明两被申请人对其存在混同用工，故申请人要求第二被申请人在本案中承担共同支付责任的请求，缺乏依据，本委不予支持。”本委认为，虽申请人未在穗海劳人仲案字〔2023〕2675号案件中要求确认其与两被申请人之间存在劳动关系，但该案件已就申请人

与两被申请人之间的关系作出了相应的认定，亦就混同用工作出了详细的阐述。因现未有其他有效法律文书更正或推翻前述仲裁裁决的认定事实，且申请人与第一被申请人对申请人入职及离职时间不持异议，故本委认定申请人与第一被申请人自2023年2月20日至2023年5月8日期间存在劳动关系，但对申请人关于混同用工之主张，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其2023年4月仍剩余休息日加班0.5天未安排调休。第一被申请人确认申请人所主张的上述事实，但主张其单位已根据穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号仲裁裁决书的裁决结果向申请人支付2023年5月1日至2023年5月8日的工资1170元，该工资已包含了上述休息日加班工资，因2023年5月1日至2023年5月3日为法定节假日，申请人仅实际工作3天并调休1天，计薪天数合计为4天，故申请人2023年5月1日至2023年5月3日工资应为818元（4500元÷22天×4天），但其单位仍按照穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号案件仲裁裁决书的裁决结果支付了申请人2023年5月1日至2023年5月8日的工资1170元，因此，此金额已包含了申请人剩余的0.5天休息日加班工资。经查，根据穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号仲裁裁决书中载明，“第一被申请人确认申请人2023年3月全勤、2023年4月补休半天及2023年5月4日补休一天……”及“结合申请人的出勤情况、工时制度，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条

的规定，第一被申请人应支付申请人……2023年5月1日至2023年5月8日的工资1170元（4500元×0.26个月）”，但该仲裁裁决书未就2023年4月未调休的休息日加班工资进行计算及认定。本委认为，申请人与第一被申请人就申请人剩余休息日加班天数0.5天之事实不持异议，但双方就第一被申请人是否已支付该加班工资存在争议。依据穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号仲裁裁决书内容可知，第一被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年5月8日工资1170元仅为该期间的工资，并未提及已包含2023年4月期间的休息日加班工资，第一被申请人亦未能提供其他有效证据证明其单位支付的金额已包含0.5天休息日加班工资，故第一被申请人需承担待证事实举证不能的不利后果，因此，本委认为第一被申请人此主张缺乏事实依据，且与本委作出的裁决结果不符，遂本委对此项主张不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，第一被申请人支付申请人2023年4月休息日加班工资174.76元[4500元÷（21.75天+2天×200%）×0.5天×200%]。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其于2023年5月5日向第一被申请人提出解除劳动合同，其离职原因为第一被申请人拖欠其工资及未为其缴纳社会保险费。第一被申请人确认申请人于2023年5月5日向其单位提交离职申请表，但主张申请

人离职原因应为不符合其单位录用条件，且申请人存在上班迟到情形，违反其单位制度规定，故其单位同意其离职。经查，根据申请人提供经被申请人确认的离职申请表载明填表日期为2023年5月5日，离职原因为公司连续两个月拖欠工资，2023年3月至2023年5月5日工资仍未发放。另查，申请人与第一被申请人确认申请人离职前月平均工资为4500元。再查，根据穗海劳人仲案终字〔2023〕2675-1号仲裁裁决书中载明，第一被申请人确认其单位未支付申请人2023年3月至2023年5月的工资。本委认为，首先，解除权为形成权，系以一方当事人向对方当事人有效送达其解除意思表示而实现。依查明的证据可知，双方劳动合同的解除系基于申请人主动提出解除动议而实现。第一被申请人虽当庭主张申请人存在迟到行为违反其单位的规章制度，申请人属于因不胜任岗位而提出离职，但第一被申请人未提供证据加以佐证，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，第一被申请人对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为应当以申请人在行使解除权时有效告知的解除原因为准。其次，依查明证据可知，第一被申请人确实存在未及时足额发放申请人劳动报酬之情形，故本委认为申请人据此解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。综上，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合同经济补偿2250元（4500元×0.5

个月)。

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合同法》第三十八条、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》第六条之规定，本委裁决如下:

一、确认申请人与第一被申请人自2023年2月20日至2023年5月8日期间存在劳动关系;

二、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2023年4月休息日加班工资93.75元;

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解除劳动合同经济补偿2250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 陈隽英

二〇二三年九月十五日

书　记　员 王嘉南