

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〕4512 号

申请人：王樱娜，女，汉族，2000 年 4 月 13 日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：李俊辉，男，广东马良律师事务所律师。

第一被申请人：广州极乐鸟科技有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路 265 号 2 号楼 703 室。

法定代表人：柯镇南。

第二被申请人：广州柚芙科技有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路 265 号 1 号楼 106 室。

法定代表人：陈宁基。

共同委托代理人：李昊华，男，单位员工。

共同委托代理人：曹燕玲，女，单位员工。

申请人王樱娜与第一被申请人广州极乐鸟科技有限公司、第二被申请人广州柚芙科技有限公司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。申请人王樱娜及其委托代理人李俊辉和两被申请人的委托代理人李昊华、曹燕玲到庭参加庭审。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 8 月 30 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 8 月 8 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2023 年 3 月 17 日至 2023 年 8 月 8 日期间未签订劳动合同双倍工资差额 37136.25 元；三、第一被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 4088.72 元；四、第一被申请人支付申请人代通知金 8177.44 元；五、第一被申请人支付申请人 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 8 月 8 日期间加班工资 1471 元；六、第二被申请人对上述仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、申请人与我单位不存在劳动关系。申请人与第二被申请人于 2023 年 2 月 17 日签订第一次实习协议，实习时间为 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 5 月 16 日，于 2023 年 4 月 27 日签订第二次实习协议，实习时间为 2023 年 4 月 27 日至 2023 年 6 月 30 日，申请人的毕业证日期为 2023 年 7 月 1 日。以上足以证明申请人与第二被申请人从 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 6 月 30 日存在实习协议关系，而非申请人所说的存在劳动关系。申请人与第二被申请人的人事人员于 2023 年 7 月 12 日通过钉钉 OA 系统的聊天中，可以看到申请人与第二被申请人沟通确认毕业时间及签署劳动合同时间，并于 2023 年 7 月 14 日下午到第二被申请人的人事处签署劳动合同，其劳动合同

存在及生效时间为 2023 年 7 月 1 日至 2026 年 7 月 30 日，劳动合同文件中均有双方的签字，足以证明申请人与第二被申请人存在劳动关系，也证明了申请人清晰知悉及确认其与第二被申请人建立劳动关系。第二被申请人人事人员通知申请人领取劳动合同，足以证明第二被申请人按劳动法相关程序与申请人签署劳动合同，建立劳动关系，并给予一份劳动合同给申请人保管，申请人于 2023 年 8 月 4 日签署了《劳动合同签收单》，由此证明申请人与第二被申请人存在劳动关系。申请人于 2023 年 2 月 17 日签订了录用条件确认书，当中清晰写明“日常办公沟通、考勤打卡的钉钉系统，仅作为工作沟通 OA 办公软件，不产生劳动关系，员工产出的工作成绩或成果、行为均属于劳动合同签署的用人单位”，申请人已签字确认，足以证明其知悉并确认第二被申请人无独立的 OA 办公软件、考勤打卡的钉钉系统，会借用第一被申请人的 OA 办公软件、系统，为此，第一被申请人与申请人无存在劳动关系的事实。申请人的工资由第二被申请人发放。二、申请人与第一被申请人不存在劳动关系及实习协议关系，从答复“仲裁请求一”的内容及证据中，足以证明双方不存在任何关系。申请人纯属污蔑第一被申请人，第一被申请人将保留相应的法律追究责任。三、申请人与第一被申请人不存在劳动关系，所以不产生“向申请人支付经济补偿金”的情形。四、申请人与第一被申请人不存在劳动关系，故无需支付代通知金。五、申请人与第一被申请人不存在劳动关

系，故不存在“向申请人支付加班工资 1471 元”的情形。六、依据劳动法规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任；为此说明在同一个时期，劳动者不可与两家单位产生劳动关系，否则属于双重劳动关系，任一单位均可立刻与其解除劳动关系；而且第二被申请人的《员工手册》及《录用确认书》，均有说明申请人不可与其他单位同时签订或存在劳动关系，所以对于上述仲裁请求的连带责任，第一被申请人不认可。综上所述，恳请仲裁委在查明事实后依法裁决，驳回申请人对第一被申请人的所有请求，以维护第一被申请人的合法权益。

第二被申请人辩称：一、申请人与第二被申请人于 2023 年 2 月 17 日签订了第一次的实习协议，实习时间为 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 5 月 16 日，于 2023 年 4 月 28 日签订了第二次的实习协议，实习时间为 2023 年 4 月 27 日至 2023 年 6 月 30 日，申请人于 2023 年 7 月 1 日领取到个人本科毕业证。以上足以证明申请人与第二被申请人从 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 6 月 30 日存在实习协议关系，而非申请人所说的存在劳动关系。第二被申请人的人事人员通知申请人领取劳动合同，足以证明第二被申请人已经按劳动法相关程序与申请人签署劳动合同，建立劳动关系，并给予一份劳动合同给申请人保管，申请人于 2023 年 8 月 4 日签署了《劳动合同签收单》，由此证明申请人与第二被申请人存在劳动关系。通过申请人与第二被申请人的

人事人员于 2023 年 7 月 12 日通过钉钉 OA 系统的聊天，可以看到申请人与第二被申请人双方沟通确认毕业时间、毕业证及签署劳动合同时间，并于 2023 年 7 月 14 日下午到第二被申请人的人事处签署劳动合同，其劳动合同存在及生效时间为 2023 年 7 月 1 日至 2026 年 7 月 30 日，劳动合同文件中均有双方的签字盖章，足以证明申请人与第二被申请人存在劳动关系，也证明了申请人清晰知悉及确认其与第二被申请人建立了劳动关系。录用条件确认书已清晰写明“日常办公沟通、考勤打卡的钉钉系统，仅作为工作沟通 OA 办公软件，不产生劳动关系，员工产出的工作成绩或成果、行为均属于劳动合同签署的用人单位”，申请人已签字确认，足以证明其知悉并同意第二被申请人无自己独立的 OA 办公软件、考勤打卡的钉钉系统，会借用第一被申请人的 OA 办公软件、系统，故第一被申请人与申请人无存在劳动关系的事实。综上，足以证明申请人与第二被申请人于 2023 年 7 月 1 日存在劳动关系。二、从答复“仲裁请求一”的内容及证据中，足以证明申请人与第二被申请人存在劳动关系期间为 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 8 月 8 日，且有签署劳动合同，为此不存在第二被申请人须向申请人支付“未签劳动合同期间的双倍工资差额 37136.25 元”的情形。三、申请人与第二被申请人于 2023 年 7 月 1 日起建立劳动关系，担任主播岗位，该岗位属于直播销售岗位，其岗位的基本胜任能力为工作态度好，工作积极主动，具有良好的职业操守和敬业精神，严格遵守平

台规则，保证直播期间不违规、不影响直播账号的正常运作，并签订了《岗位说明书》，本文件中列明了工作职责与工作内容，并说明该文件系作为试用期考核、岗位绩效考核的标准。我单位从与申请人存在实习协议关系起，就重视“无实质内容直播的规则”，并写入了岗位说明书中，双方签订了岗位说明书，足以证明第二被申请人非常重视平台规则，申请人要定期学习平台直播规则。由于申请人的新领导于2023年6月18日入职后，发现申请人在直播期间，每隔半个小时左右就离开直播间，最长1次离开直播间的时间为13分钟，经第二被申请人内部核查发现申请人基本每天都存在违规离开直播间的行为，并且其离开直播间的次数已超过第二被申请人部门领导要求的岗位离开时长，申请人离开直播间共33次，此证据仅系部分证据，但该证据，足以证明申请人在一天一场4小时的直播中每场离开4次或以上，已坐实了申请人有经常性离开直播间的个人不良行为，严重违反了用人单位的规则制度中的考勤制度，即未经部门负责人批准擅自脱岗、离岗，并出现了无人直播的行为。依据“快手电商的规则中心”[发布低质量直播内容]实施细则(达人)规定，申请人的行为属于常见违规类型，其违规处理由快手平台的工作人员根据次数、时长进行判断，轻则学习停播并罚款，重则直播账号直接封号，无论哪种情况发生，店铺的3名主播人员均停播休假，并且会严重影响第二被申请人的经营发展，使得第二被申请人无直播收入，甚至无法继续经营，面临

公司倒闭的情况，但申请人一直存在经常性离开直播间的个人不良行为，申请人的领导与其沟通面谈后觉得此行为无法避免，足以证明申请人多次不断违反直播平台规则，从 33 次这个数据中，足以证明申请人严重违反直播平台规则，此规则也系公司的岗位职责，申请人此违规行为可以避免的，但其经领导要求及提醒后，还是未有改正，足以证明申请人已严重违反了公司规章制度。第二被申请人在 2023 年因发布低质量直播内容被平台处罚了 2 次，严重影响半个月的销售业绩，这些都证明了平台会实时监督店铺，并就问题进行处罚，为此申请人应予以重视，尽可能避免直播时离开直播间。申请人在入职第二被申请人担任主播岗位前，已到 3 家企业实习担任主播岗位，足以证明其了解直播平台规定，但申请人却一直不重视，屡次违反平台规则，由此可见，申请人严重违反平台及用人单位的规章制度，对工作不重视(属于态度不端正行为)。申请人的个人业绩一直排名在最后一位，根据员工手册规定，申请人业绩未达标属于不符合录用条件，第二被申请人有权解除劳动关系，另外发现申请人的工作态度存在不良好情形，致使第二被申请与申请人解除试用期合作的关系。申请人在沟通中存在言语激进、态度恶劣、恐吓威胁等行为，第二被申请人有权认为申请人在日常工作中情绪不稳定，不能胜任岗位，不符合试用期考核，第二被申请人有权与申请人解除劳动关系。申请人出现多次在无报备时离开直播间的情形，证明申请人不遵守公司的岗位规则，

申请人严重违反规章制度。第二被申请人于 2023 年 8 月 8 日与申请人解除劳动关系，属于合法解除劳动关系，不需要支付经济补偿。四、从答复“仲裁请求三”的内容及证据中，足以证明申请人严重违反公司规章制度，故第二被申请人无需支付解除劳动合同一个月代通知金 8177.44 元。五、申请人的岗位系主播，属于销售岗位，具有多劳多得的特点。申请人上班时间为 6 小时，其中直播时间为 4 小时，申请人在 2023 年 4 月 5 日的法定假期加班直播，但该加班我单位已按法定核算方式支付工资。六、申请人的工作地点系第二被申请人注册营业执照的地址，足以证明申请人与第二被申请人存在劳动关系，与第一被申请人无劳动关系。申请人作为主播岗位，依靠平台进行直播，依据证据清单，足以证明申请人的工作态度不积极，屡屡违反平台规定，且仍不重视、改正。申请人作为企业的试用期人员，对各项要求均不承认，在解除劳动关系的次日，仍然闯入办公区域并报警，导致早班员工均知晓此事，无法控制报警事件带来的负面影响。申请人认为日常工作违反平台规定属于正常工作情况，未察觉会给同事们带来不便，以及态度不诚恳、不端正，情绪偏激、言语激进对第二被申请人造成的不可估量的损失和存在的风险。申请人已严重扰乱公司正常上班秩序，第二被申请人持有追究其行为造成负面影响的所有过失的权利。综合以上，恳请仲裁委在查明事实后依法裁决，驳回申请人的诉求，以维护第二被申请人的合法权益。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系和连带责任问题。申请人主张其通过招聘网站获悉第一被申请人招聘信息，并于2023年2月14日前往指定地点进行面试，在面试通过后于2023年2月17日入职第一被申请人处任主播，在职期间使用快手平台“近藤医生”账号进行直播，并通过钉钉系统软件由第一被申请人进行日常考勤、请假审批及工作安排等管理；2023年8月2日，第一被申请人告知申请人业绩不达标，口头辞退与其劳动关系；2023年8月8日，申请人收到第二被申请人出具的《解除劳动关系通知书》和《离职证明》，但申请人对此不予同意。申请人对此提供BOSS直聘截图、聊天记录、工作场所照片、钉钉截图和录音等证据予以证明。其中BOSS直聘截图载明的名称为“极乐鸟”；钉钉截图显示的单位名称为第一被申请人，审批人处显示“柯镇南”。两被申请人对此辩称，申请人于2023年2月17日进入第二被申请人处实习，在2023年7月1日领取毕业证后，且与第二被申请人建立劳动关系，两被申请人为关联公司，第一被申请人并不从事直播业务，申请人系为第二被申请人提供劳动，但两被申请人实际负责人为同一人，两公司亦使用相同的钉钉系统。经查，申请人与第二被申请人签订《实习生协议》和《劳动合同》。另查，第二被申请人提供的《录用条件确认书》约定钉钉系统仅作为工作沟通OA办公软件，不产生劳动关系，

员工产生的工作成绩或成果及行为均属于签订劳动合同的用人单位，落款处载有申请人名字的手写字样，且载有“以上承诺是本人真实意愿的反映”。本委认为，劳动关系系一种存在于劳动者与用人单位之间的以给付劳动力和支付劳动报酬为内容的特殊民事法律关系，当中体现劳动力与资本的结合，强调劳动主体的特定与亲为，具备与劳动过程紧密相连的财产关系和人身隶属性特征。基于此，在劳动关系中，用人单位通过对劳动者劳动力使用权的占有和支配，实现对劳动者的管理和控制，并在此基础上，根据劳动者完成的劳动成果依约定支付相应的劳动报酬作为对劳动力的对价。因此，判定用人单位与劳动者系否存在劳动关系，应以双方有无具备用工合意、用工行为，以及系否存在管理与被管理的从属性为认定因素。具体到本案，其一，申请人与第二被申请人存在签订劳动合同的行为。劳动合同系确立劳动者与用人单位劳动关系、明确彼此权利义务的协议，即该协议系反映劳动者与用人单位建立劳动关系主观合意的形式载体，可作为证明劳动者与用人单位建立劳动关系的初步且直接的证据。其二，申请人未提供充分有效的证据证明其系在违背自身真实意思表示的情况下签订《实习生协议》和《劳动合同》，故无法当然证实其签订上述书面协议的行为系出于受胁迫或欺诈的原因所导致的结果，因此上述协议对彼此具有法律约束力。其三，根据申请人提供的证据可知，证据内容并非完全仅指向某一被申请人，招聘信息与劳动合同分别指向

第一被申请人和第二被申请人，即申请人提供的证据内容存在涉及两被申请人的情形，故申请人提供的本案证据缺乏证明与第一被申请人存在劳动关系的必然且唯一的效力。因此需综合本案查明的事实和证据加以认定。其四，第二被申请人提供的《录用条件确认书》已明确约定钉钉系统仅作为工作沟通办公软件，不产生劳动关系，工作成果及行为均属于签订劳动合同的用人单位，申请人对此已签字并承诺相关内容系其真实意愿反映。基于此，钉钉截图不能成为证明申请人与第一被申请人建立劳动关系的有效依据。其五，两被申请人当庭自认属于关联公司，故两被申请人使用同一办公软件，并通过该软件对申请人进行工作管理及安排，应属于两被申请人进行内部用工管理的方式，本委故而认为两被申请人存在对申请人进行混同用工之事实，但不能因此而作为认定申请人劳动关系归属的有效依据。综上，本委认为申请人与第二被申请人存在建立劳动关系的主观合意及客观行为，据此认定双方存在合法有效的劳动关系。另，第二被申请人虽主张其在2023年7月1日前与申请人建立实习关系，但经查明的事实表明，其一，申请人在进入第二被申请人处工作时已年满16周岁，达到《中华人民共和国劳动法》第十五条规定的就业法定年龄，具备与用人单位建立劳动关系的权利能力和行为能力，符合法律规定的劳动者主体资格。第二被申请人虽主张申请人为其提供劳动时属于实习生身份，但如前所述，法律规定的劳动者就业年龄的下限要求为

16 周岁，且参照《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第四条之规定，并未将在校学生排除在适用劳动法的范围之外，故申请人在入职时具备的在校大学生身份不能当然成为与用人单位建立劳动关系障碍的有效理由。其二，本案查明的现有证据显示双方当事人在用工关系中所体现的管理性质与一般劳动关系并不存在明显的本质区别，加之申请人为第二被申请人提供劳动并非属于勤工助学的范畴，故申请人向第二被申请人交付劳动力使用权的行为，亦不属于实习性质，因此，申请人不存在《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定的勤工俭学情形。其三，申请人自 2023 年 2 月 17 日起已按第二被申请人的要求履行劳动义务，并在工作过程中接受第二被申请人的管理和约束，且申请人亦存在领取劳动报酬的情形，由此表明，双方在实质上已具备用工行为和劳动关系项下的权利义务要素。综上所述，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，本委认定申请人与第二被申请人于 2023 年 2 月 17 日至 2023 年 8 月 8 日期间存在劳动关系。根据庭审查明的事实及证据，两被申请人属关联公司，且本委已认定两被申请人存在混同用工之情形，故两被申请人应就本案裁决的事项向申请人承担连带责任。

二、关于双倍工资问题。本委认为，依上述查明及认定的事实，本委已认定申请人与第二被申请人存在劳动关系，且第二被申请人已与申请人订立书面协议，故申请人该项仲裁请求

缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其入职后每月工资为7000元，自2023年5月17日转正后每月工资调整为7300元，每天工作6小时，其于2023年4月至2023年7月期间存在休息日加班4天，故要求加班工资。两被申请人确认申请人主张的上班事实，但主张申请人2023年4月至2023年7月期间每月分别休息3天、4天、4天和5天。申请人对此予以确认。经查，申请人在职期间每月休息4天。本委认为，首先，依查明的事实可知，双方约定每月休息4天，即双方并非执行标准工时工作制，本案未有任何证据显示申请人曾就该工时制度向被申请人提出异议，故从其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其次，申请人未提供证据证明其在领取工资时就工资数额向第二被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为第二被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向第二被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众

对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。再次，申请人工作期间系根据安排提供劳动，而申请人亦系根据提供劳动的数量及质量领取相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为申请人每月领取的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。因申请人2023年4月休息天数少于约定的休息天数，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，两被申请人应连带支付申请人2023年4月休息日加班工资470.59元 $[7000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 6 \text{ 小时} \times 6 \text{ 小时} \times 200\%]$ 。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《解除劳动关系通知书》载明第二被申请人以其严重违反直播平台规则、岗位绩效考核连续3个月最后一名以及态度不端正为由解除劳动关系。第二被申请人主张申请人在2023年7月至2023年8月直播期间多次长时间离开直播间，与平台告知离开直播间应在3分钟内的要求不相符，该行为严重违反平台规则。平台会对直播情况进行抽查，曾有另外直播出现因主播离开直播间而受到处罚的情况；另，申请人绩效考核连续3个月最后一名，根据员工手册规定可被解除劳动关系。第二被申请人对此提供直播内容实施细则、离开直播间时间记录、处罚案例、员工手册及业绩确认表等证据予以证明。申请人对此不予确认，主张其在离职前方知晓考核情况，且其对考核结果不认可。另查，

申请人2023年3月至2023年7月每月工资依次为6938.15元、8220元、8049.39元、8133.29元、7400元。本委认为，首先，本案查明的现有证据未能有效证明主播离开直播间的时间限制，故缺乏判断离开直播间时长属于“长时间”的参考标准。加之平台虽规定直播人员不能长时间离开直播间，但第二被申请人作为用人单位，与平台存在合作关系，应就平台的具体要求进行详细了解，并就平台要求通过明确方式加以规定并告知申请人；同时，即便第二被申请人已要求申请人不得离开直播间超过3分钟，但若申请人在直播期间需如厕或进行其他因生理机能需要而暂时离开直播间的行为，并不能因离开时长超过3分钟而当然认定该行为违反直播要求或规章制度。任何规章制度的规定均需满足合理性，对女性而言，如厕时间超过3分钟并未达到明显超出合理期限范畴的程度。其次，第二被申请人并未举证证明其因申请人离开直播间的行为而遭受平台处罚的事实，且其亦无提供证据证明已对申请人离开直播间的行为进行处理。如若申请人在直播期间离开直播间的时长超出双方约定范围或平台规定的期限，第二被申请人应行使基于用人单位管理权而赋予的处罚权利，然本案证据无法证明其曾就申请人离开直播间的行为进行有效的处置，故在平台亦无对其作出实际处罚的情况下，缺乏有效证据证明申请人存在违反平台规则的行为。最后，第二被申请人虽主张申请人连续3个月绩效考核排名末位，但不论该事实系否成立，第二被申请人均不享

有即时解除与申请人劳动关系的权利，如若申请人确实存在绩效考核不达标，不胜任岗位要求的事实，第二被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，向申请人履行调整工作岗位或培训的义务，现因其并未举证证明已实际履行该前置性程序义务，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为第二被申请人该解除行为依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，两被申请人应连带支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 7748.17 元[（6938.15 元+8220 元+8049.39 元+8133.29 元+7400 元）÷5 个月×0.5 个月×2 倍]。因赔偿金系以经济补偿作为计算基数，二者均系基于解除行为而产生的补偿权利，属于补偿范畴，故本委对申请人主张的经济补偿请求予以认可，现因其请求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。

五、关于代通知金问题。本委认为，依前所述，本委已认定第二被申请人存在违法解除与申请人劳动关系之情形，故申请人主张的代通知金仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十五条、第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十条、第四十条、

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,《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第四条、第十二条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与第二被申请人于2023年2月17日至2023年8月8日期间存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内,两被申请人一次性连带支付申请人2023年4月休息日加班工资470.59元;

三、在本裁决生效之日起三日内,两被申请人一次性连带支付申请人解除劳动关系经济补偿4088.72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 郑泽民

二〇二三年十月二十六日

书 记 员 刘轶博