

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〕4520 号

申请人：李蔷，女，汉族，1979 年 11 月 9 日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：韩欣欣，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州智购科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1222 号 2801 室。

法定代表人：鲁正香，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：张莉，女，上海兰迪律师事务所律师。

委托代理人：李向楠，男，广东格士律师事务所律师。

申请人李蔷与被申请人广州智购科技有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李蔷及其委托代理人韩欣欣和被申请人的委托代理人李向楠到庭参加诉讼。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 9 月 1 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2017 年 11 月 3 日至 2023 年

8月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年8月31日工资25000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金300000元；四、被申请人支付申请人2021年11月3日至2023年11月2日期间未休年休假工资41379.31元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位2022年8月至2023年8月31日期间存在劳动关系。申请人2017年11月3日至2022年8月之间不存在劳动关系，双方在此期间不存在管理与被管理关系，我单位2022年8月起才开始向申请人支付工资，申请人的具体工作安排非我单位安排，我单位不清楚其具体工作内容，综上，我单位仅是代买社保的平台，与申请人在此期间不存在劳动关系。二、申请人2023年8月工资计算错误。申请人该月工资应为4597.7元，申请人2023年8月8日至2023年8月23日请休病假，该期间不应计算工资。三、我单位不存在违法解除的情形。我单位于2023年8月27日向全体员工发出公告告知于2023年8月28日起停止运营，启动清算程序。股东鲁正香、许雨婷于2023年8月25日作出股东会决议决定解散。我单位情况符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第五项“用人单位决定提前解散的”规定，属于劳动合同终止，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，我单位向申请人支付经济补偿即可。四、申请人年假工资计算错误。申请人年假仅余5日，年假工资为4597.7元、根据申请

人所提交的证据，未能证明上一年度未休年假为 4.5 天，应当承担举证不能的后果。根据申请人 2023 年请假记录，申请人 2023 年度年休假为 6 日，扣减去已休的 1 日，仅余 5 日未休年休假。综合前两点，我单位不存在也未通过书面或口头的形式向申请人解除劳动关系，双方劳动关系至今存续，故申请人没有事实依据与法律依据请求我单位支付经济补偿或赔偿金。另外，申请人连续长时间的请病假，我单位积极与其寻求解决方案，但申请人对此并不领情且开始长期旷工，严重影响公司运作，申请人的旷工行为我单位保留追究其法律责任的权利。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人系被申请人的员工，双方劳动关系于 2023 年 8 月 31 日解除。申请人主张其于 2017 年 11 月 3 日入职佛山市小寨科技有限公司（以下简称“小寨科技”），并以该公司名义对外开展工作，入职时月工资 21000 元，于 2019 年 6 月 3 日起以被申请人公司名义对外开展工作，其与“小寨科技”及被申请人均未签订书面劳动合同或其他书面协议，2022 年 3 月起月工资调整为 25000 元。申请人还主张其自 2017 年 11 月 3 日至 2023 年 8 月 31 日期间与被申请人存在劳动关系，其每月工资由鲁正香、许雨婷、许某某、郝某某及被申请人公司账户发放。申请人提交钉钉截图、招商银行交易记录、中国农业银行交易记录等证据拟证明其主张。

其中钉钉截图载明申请人的姓名，职位为人事总负责人，入职时间为2017年11月3日。其中银行交易明细载明：鲁正香2017年12月至2018年2月、2019年5月、2021年6月至8月、2021年11月、2022年1月、2022年3月、2022年7月至11月通过招商银行向申请人转账，2020年8月至2021年5月、2021年9月至10月、2021年12月、2022年2月、2022年4月至6月通过中国农业银行向申请人转账；许雨婷在2018年3月及4月通过招商银行均向申请人转账21153.51元，2021年2月通过中国农业银行向申请人转账；许某某2018年5月至2023年8月向申请人转账；郝某某2021年9月至10月、2021年12月、2022年2月、2022年4月至6月通过招商银行向申请人转账，2021年6月至8月、2021年11月，2022年1月、2022年3月、7月至12月通过中国农业银行向申请人转账；被申请人通过公司账户2022年12月至2023年2月、2023年5月至7月向申请人转账工资。被申请人对银行交易记录的真实性予以确认，但辩称申请人入职前鲁正香向申请人支付的款项为劳务费用，对钉钉截图的真实性不予确认。被申请人主张申请人2022年8月1日入职其单位，月工资10000元，申请人工资由公司账户转账发放，其中2022年9月至2022年11月工资由鲁正香个人银行账户转账发放。另查，被申请人于2019年7月23日注册成立。本委认为，首先，申请人系被申请人的员工，其单位作为用人单位对申请人的入职时间负有首要举证责任。被申请人

虽主张申请人入职时间为 2022 年 8 月 1 日，但未能提交诸如入职登记表、职工名册、工资表等有效证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证的义务。被申请人主张申请人月工资 10000 元，但未提交有效证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。申请人主张其入职时月工资为 21000 元，2022 年 3 月起月工资调整为 25000 元，每月工资由鲁正香、许雨婷、许某某、郝某某四人及被申请人公司账户转账发放，并举证了银行转账记录予以证明，在被申请人所主张的入职时间之前及入职之后的一段期间内，该四人每月有规律地向申请人转账总额相当的款项，现未有证据证明申请人与该四人之间存在私人债权债务关系，加之另案〔2023〕4521 号案件被申请人确认该案陈孝明的工资系由该四人私人银行账户发放，故该四人向申请人转账的款项属于工资具有高度盖然性。经本委核对，银行转账记录中该四人每月的转账数额及被申请人公司账户转账支付的总额与申请人所主张的月工资标准相吻合，而被申请人作为用人单位未能就申请人工资支付情况提供充分有效证据，且其单位亦未能就鲁正香自 2017 年 12 月起向申请人转账作出合理解释，故本委对申请人上述主张予以采纳。再次，申请人就其主张的入职时间已举证了钉钉截图、银行转账记录，钉钉截图上显示有申请人的入职时间为 2017 年 11 月 3 日，被申请人虽对钉钉截图的真实性不予确认，但被申

请人作为该钉钉系统的实际拥有者，其单位不确认该钉钉截图的真实性，理应提供证据予以反驳或推翻，但被申请人并未对此提交证据予以证明，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对该钉钉截图予以采信。最后，申请人虽主张其自2017年11月3日起与被申请人存在劳动关系，但被申请人于2019年7月23日成立，成立前并不具备劳动关系用工主体资格，故本委认定申、被双方自2019年7月23日起存在劳动关系。综上，结合申、被双方确认申请人离职时间为2023年8月31日，故本委确认申、被双方2019年7月23日至2023年8月31日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人每周工作5天，每天工作8小时，指纹打卡考勤，其中2023年8月社会保险个人部分应缴1020元，住房公积金个人部分应缴1200元，最后工作日为2023年8月25日，申请人2023年8月1日至8月25日期间实际出勤7天，其中2023年8月8日至8月23日请病假。本委认为，结合以上认定事实及查明证据，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至8月31日工资6841.15元（ $25000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 7 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天} - 1020 \text{ 元} - 1200 \text{ 元}$ ）。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人股东为鲁正香、许雨婷。申请人主张其离职前月平均工资为25000元，于2023年

8月31日被违法辞退，被申请人应支付其违法辞退的赔偿金300000元。申请人还主张被申请人应将其在小寨科技与被申请人处工作的年限合并计算支付赔偿金。被申请人主张申请人离职前月平均工资为10000元。被申请人还主张其单位因资金链断裂、经营困难，股东会决议解散，其单位与申请人于2023年8月31日解除劳动关系。被申请人提交《股东会决议》等证据拟证明其主张。其中《股东会决议》载明被申请人于2023年8月25日召开，鲁正香、许雨婷2人代表公司股东100%的表决权，决议公司于2023年9月1日起解散，依法办理清算程序。申请人对《股东会决议》的真实性予以确认，但辩称该决议只是公司解散的前提条件，后续还需要清算程序、注销程序，并不能显示被申请人正在进行解散程序和不具备履行劳动合同的主体资格。本委认为，首先，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十四条之规定，被申请人对其单位作出的解除决定负有举证义务。被申请人主张其单位资金链断裂、经营困难，股东会决议解散，其单位与申请人解除劳动关系，其单位提交了《股东会决议》、钉钉聊天记录等证据予以证明，《股东会决议》已明确载明被申请人股东会议中两股东一致决议解散被申请人，故本委对被申请人该主张予以采纳，被申请人解除双方劳动合同的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）

项的规定，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。其次，申请人本案请求为违法解除劳动合同赔偿金，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人赔偿金，但应支付申请人上述经济补偿。再次，申、被双方对申请人的月平均工资存有争议，而被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人未能履行举证责任，应承担举证不能之不利后果，故本委采纳申请人主张之月平均工资。最后，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十四条的规定，因计算劳动者工作年限发生的劳动争议，用人单位负有举证责任。现被申请人未能对此进行举证，应承担举证不能的不利后果。申请人主张被申请人应从2017年11月3日起计算赔偿金或经济补偿的工作年限，并提交了证据予以证明，钉钉截图中载明申请人入职时间为2017年11月3日，银行转账记录显示鲁正香、许雨婷、许某某、郝某某四人自2017年9月起持续有规律地向申请人发放工资，且该行为并未因申请人入职被申请人而发生改变，故证明申请人的工作及权利具有一致性，并不因劳动关系的改变而发生改变，存在连续性，被申请人作为用人单位，对申请人负有管理义务，但其单位对此未能提供证据反驳或推翻，因此本委认定申请人非因其本人原因从原用人单位小寨科技被安排到被申请人处工作。又，现本案并无证据

证明申请人从小寨科技转为与被申请人建立劳动关系时，小寨科技已向申请人支付过经济补偿，因此，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十六条的规定，本委采纳申请人关于要求计算赔偿金或经济补偿时将小寨科技的工作年限合并计算为被申请人工作年限之主张。综上，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 150000 元（25000 元×6 个月）。

四、关于 2021 年 11 月 3 日至 2023 年 11 月 2 日年休假问题。经查，申请人 2021 年度年休假已休讫，2022 年度还剩余 4.5 天年休假未休讫，2023 年度应享受 10 天年休假。申请人主张其在职期间未休过 2023 年度年休假。被申请人主张申请人 2023 年度已休 1 天年休假。本委认为，首先，申请人确认其已休讫 2021 年度年休假，故其再行要求被申请人支付其 2021 年 11 月 3 日至 2021 年 12 月 31 日年休假工资，于法无据，本委不予支持。其次，申请人于 2023 年 8 月 31 日离职，故其要求被申请人支付其 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 11 月 2 日年休假工资，没有法律依据，本委不予支持。最后，被申请人虽主张申请人 2023 年度已休 1 天年休假，但未提交证据予以证明，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。又，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，结合庭审查明及本案认定事实可知，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间享有带薪年休假 6 天（243 天÷365

天×10天，取整）。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2022年1月1日至2023年8月31日期间未休年休假工资24137.93元（ $25000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (4.5 \text{ 天} + 6 \text{ 天}) \times (300\% - 100\%)$ ）。

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》第四十四条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十四条、第四十六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2019年7月23日至2023年8月31日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年8月1日至8月31日工资6841.15元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿150000元；

四、在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1月1日至2023年8月31日期间未休年休假工资24137.93元。

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 宋 静

二〇二三年十月二十七日

书 记 员 李政辉