

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〕4861号

申请人：林灿校，男，汉族，2002年12月2日出生，住址：广东省陆丰市。

委托代理人：邓晟，男，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

委托代理人：余琪灵，女，北京市中伦文德（广州）律师事务所实习人员。

被申请人：广州市桃源电子科技有限公司，住所：广州市海珠区福场路5号3105房。

法定代表人：高林泳。

申请人林灿校与被申请人广州市桃源电子科技有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林灿校及其委托代理人邓晟、余琪灵到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 26 日向本委申请仲裁，于 2023 年 10 月 9 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 5 日至 2023 年 7 月 29 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 7 月拖欠的工资 6423.83 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 14 日至 2023 年 7 月 9 日期间垫付货款 25391 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 12847.66 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 23 日至 2023 年 7 月 29 日未休年假工资 2390.26 元。

被申请人没有答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 3 月 5 日入职被申请人，先后任职仓储、采购岗位，双方签订了劳务协议，月休 4 天，通过钉钉打卡考勤，其在 2023 年 7 月 29 日上班时发现被申请人办公场所人去楼空，此后没有再上班。申请人向本委提交如下证据拟证明其与被申请人存在劳动关系：1. 银行交易明细，显示户名为“方泽纯”的账户在 2022 年 4 月至 2023 年 7 月每月向申请人转账金额相当的款项；2. 微信记录，显示用户“方泽纯”在 2023 年 3 月 4 日与申请人互为好友，“方泽纯”告知申请人次日报到，入职带上身份证和离职证

明等内容。另查，国家企业信用信息公示系统显示，方泽纯在2021年9月27日至2023年8月10日期间系被申请人股东。

本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并举证了劳务协议、银行交易明细、微信记录予以证明，申请人已履行了初步举证责任，被申请人对申请人上述主张及证据不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述证据均予以采信。申请人举证的转账记录、微信记录反映时任被申请人股东方泽纯与申请人沟通入职事宜，方泽纯向申请人支付款项的行为符合用人单位按月支付职工劳动报酬的特性，该些证据互相印证，形成证据链，可以证明申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动，故应当认定双方存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人掌握保管的证据，现被申请人未履行该举证责任，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳。综上，本委确认申请人与被申请人自2022年3月5日起至2023年7月29日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人每月10日发放上月工资，通过方泽纯的个人账户支付，其月工资标准自2022年5月底薪调整为5500元，2023年7月1日至2023年7月28日休息4天，被申请人未支付其该月工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，双方对工资支付产生

争议，用人单位负有举证责任。现被申请人未能提供原始工资支付台账证明申请人的工资支付情况，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的工资欠发期间予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，结合申请人的工资标准、工时制度，经计算，被申请人应支付申请人2023年7月工资5176.47元 $[5500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (20 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张被申请人自2023年7月29日起没有提供岗位和工作环境，是以实际行为违法解除双方劳动关系。申请人提供微信聊天记录、报警回执拟证明其上述主张。其中，微信记录显示申请人7月29日向“小高”发送消息，系统显示消息已发送，但被对方拒收了。另查，银行交易明细显示被申请人2022年8月至2023年7月期间支付申请人款项如下：5584元、5675元、6634元、5537元、6759元、6156元、5680元、4634元、5370、5656元、6299元、6601元、6501元，申请人表示5680元为2022年年年终奖。本委认为，本案没有充分有效的证据证实被申请人明确向申请人作出解除劳动合同的意思表示，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏依据，本委不予支持。申请人主张其因被申请人自2023年7月29日起不再经营而离职，被申请人未能举证反驳申请人离职原因，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人该主张予以采纳，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关系经济补偿。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。又因被申请人未能举证证明申请人离职前十二个月的工资情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人上述关于工资及2022年年年终奖的主张，计算得出申请人离职前十二个月月平均工资为6149.3元 $[(5584\text{元}+5675\text{元}+6634\text{元}+5537\text{元}+6759\text{元}+6156\text{元}+5680\text{元}\times 0.42\text{个月}+4634\text{元}+5370\text{元}+5656\text{元}+6299\text{元}+6601\text{元}+6501\text{元})\div 12\text{个月}]$ ，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿9223.95元 $(6149.3\text{元}\times 1.5\text{个月})$ 。

四、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，2022年及2023年均未休过年休假。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，鉴于申请人未能举证证明其在2023年3月5日前符合休年休假的条件，故申请人要求被申请人支付2022年未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。申请人自2023年3月5日起享有年休假，被申请人作为用人单位，根据生产经营进度统筹安排职工休年休假，故被申请人应对申请人年休假休假情况承担举证责任，现被申请人未能举证证明其单位已安排申请人2023年休年休假，故被申请人应承担举证不能的不利后果。根据《企业职工带薪年休

假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假为2天（ $146 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ）。申请人日工资为184.87元 [$5500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$]，因此，被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资739.48元（ $184.87 \text{ 元/天} \times 2 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

五、关于垫付货款问题。申请人主张其主要负责按照客户订单进行采购，部分订单是其直接将单据交给财务，由财务与客户结算，部分订单是其通过淘宝采购产生垫付货款，工作期间其不定期向财务申请报销垫付货款，审批通过后财务或高林泳支付其报销款，其2023年5月至7月产生的垫付货款，未来得及向被申请人申报，被申请人也未向其支付该月垫付的货款。申请人提交了货款货单、微信记录、淘宝订单、支付凭证拟证明其上述主张。其中，货款单载有商品编号和金额，未显示与被申请人相关的内容；微信记录显示申请人2023年5月14日向用户“庄楚庭”支付了款项13926元。“阿纯”告知申请人先从市场购买货物出货；支付凭证显示申请人2023年7月9日向用户“**庭”支付了款项12851元。申请人表示上述2笔款项是其向供应商垫付货款。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，作为主张权利的当事人，申请人对其关于因工作产生垫付货款的主张负有首要的举证责任。本案中，申请人自认案涉货款未经被申请人审批，而申请人举证的支付记录、货款单也未能直观反映与被申请人有关，

故无法有效证明申请人上述采购行为系基于履行劳动关系而产生。加之，申请人未能举证被申请人关于报销流程的规章制度，以及申请人以往报销历史记录等相关证据，从而无法佐证双方在履行劳动过程中对费用报销事项的申报及审批方式。鉴于此，申请人关于因工作产生垫付货款的主张，依据不足，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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》第三十六条、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，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 3 月 5 日起至 2023 年 7 月 29 日止存在劳动关系；

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 7 月工资 5176.47 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关系经济补偿 9223.95 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 2023 年未休年休假工资 739.48 元；

五、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 吴紫莉

二〇二三年十二月二十九日

书 记 员 易恬宇