

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〕4313号

申请人：陈梦，女，汉族，1993年11月7日出生，住址：广东省雷州市白沙镇。

第一被申请人：广州卡普丽颜医疗美容门诊部有限公司，
住所：广州市海珠区前进路171号首、二、三层自编312房。

法定代表人：林汉豪，该单位总经理。

委托代理人：李恒，男，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

第二被申请人：广州卡普丽颜医疗美容门诊部有限公司，
住所：广州市天河区沐陂东路5号4栋402-U025房。

法定代表人：林举亮，该单位经理。

委托代理人：欧阳宇贤，男，广东兆鹏（黄埔）律师事务所律师。

申请人陈梦与第一被申请人广州卡普丽颜医疗美容门诊部有限公司、第二被申请人广州卡普丽颜医疗美容门诊部有限公司关于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。申请人陈梦和第一被申请人的委托代理人李恒、第二被

申请人的委托代理人欧阳宇贤到庭参加庭审。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22日向本委申请仲裁，于2023年9月18日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人2023年1月至2024年2月23日三期（孕期、产期和哺乳期）的工资84232.02元；二、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动关系赔偿金27000元；三、两被申请人共同支付申请人2022年和2023年年假工资1747.57元。

第一被申请人辩称：我单位没有与申请人签订过劳动合同，没有向申请人发放过工资，也没有从申请人的劳动中获利，申请人不受我单位的管理，不是我单位员工。本案与我单位无关，我单位不应承担任何责任。

第二被申请人辩称：一、申请人关于三期工资的计算有误，对于产假工资，申请人的产假期间为2023年2月12日至2023年8月9日，产假前月平均工资为7399.45元，计算得出我单位向申请人发放的产假工资包括奖励假工资为43638元；对于哺乳期工资，由于申请人隐瞒怀孕事实入职，故我单位认为不应该给予哺乳期工资，如需计发哺乳期工资，根据有关规定，职工怀孕期间被用人单位解雇，哺乳期工资可按最低工资标准

计发，即申请人哺乳期从2023年8月10日至2024年2月22日，哺乳期工资为14877.09元；另外，按照上述产假工资和哺乳期工资总额扣减申请人已经领取的工资、产假、哺乳期工资39967.98元后，我单位实际尚欠申请人18547.11元。二、关于违法解除问题，申请人隐瞒怀孕事实入职，违反诚信原则，我单位无需支付赔偿金，且申请人离职前12个月平均工资应为4972.24元，其计算的赔偿金数额也有误。三、申请人的年假工资应按其离职前12个月平均工资计算。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系认定以及本案仲裁请求的支付责任承担问题。经查，申请人与第二被申请人确认双方自2022年8月1日起至2023年8月16日止存在劳动关系；申请人入职时填写了第二被申请人的《员工入职登记表》和《入职承诺书》，并与第二被申请人签订了《劳动合同》，双方约定合同期限从2022年8月1日起至2025年8月1日止，工作内容为企划设计，工作时间为标准工时制，工资为2300元/月，并约定了社会保险等权利义务。申请人入职后由第二被申请人为其参加社会保险，由第二被申请人按月向其发放工资。第二被申请人于2023年8月16日作出《解除劳动合同通知书》与申请人解除劳动合同。申请人主张其在职期间先后在第二被申请人和第一被申请人的注册地上班，其工作内容从未变更，且与第一被申请人有关，

其搬至第一被申请人注册地上班后曾与第一被申请人签订过劳动合同，但该劳动合同被第一被申请人收回；另，其申请产假等需经第一被申请人审批，两被申请人存在混同用工情形，故其在职期间同时与两被申请人存在劳动关系。第一被申请人否认与申请人签订过劳动合同，表示其单位与第二被申请人虽有业务合作，但两被申请人的财务和法律地位独立，其单位与申请人不存在劳动关系，对申请人本案主张的全部用工事实均不清楚。申请人提交且经第二被申请人确认的证据情况如下：1. 钉钉打卡记录，显示对外展示身份（主企业）为第一被申请人，打卡设备名称为第二被申请人；2. 《卡普丽颜医美员工手册》，显示部分手册内容；3. 请假记录，显示在第一被申请人架构下的人事行政部有人事经理陈洁敏和运营院长李超，申请人的产假申请由李超审批；4. 微信聊天记录（与李超、陈洁敏），显示申请人与李超沟通产假薪资发放事宜，陈洁敏在2022年8月16日向申请人发送落款为第二被申请人的《解除劳动合同通知书》等。第二被申请人对于其单位人员向申请人发送《卡普丽颜医美员工手册》（即第2项证据）表示由于其单位与第一被申请人的名称相近，且员工手册内容基本一致，导致其单位员工疏忽错将第一被申请人的员工手册发给申请人，并表示两被申请人的员工均在同一钉钉群内。第一被申请人对申请人提交的上述证据均不予确认，称钉钉打卡记录虽然使用其单位名称，但实际上是两被申请人的员工分别打卡，各自核算工资，该打

卡记录可证实申请人所打卡的用人单位是第二被申请人，而非其单位；《卡普丽颜医美员工手册》系未经其单位同意和授权对外发放和使用，其单位对此并不知情；微信聊天记录和请假记录的相对方不是其单位员工，非其单位行为；《解除劳动合同通知书》系第二被申请人所发，非其单位行为。本委认为，申请人入职时填写了第二被申请人的入职登记材料，与第二被申请人签订了劳动合同，并由第二被申请人发放工资和参加社会保险，《解除劳动合同通知书》系以第二被申请人的名义作出，第二被申请人亦承认与申请人存在劳动关系，上述事实 and 证据足以证明申请人与第二被申请人存在劳动关系，故本委认定申请人与第二被申请人自 2022 年 8 月 1 日起至 2023 年 8 月 16 日止存在劳动关系。对于两被申请人是否混同用工问题，依查明之事实和证据可知，两被申请人存在共同使用同一钉钉打卡系统对员工进行考勤管理的情况，第二被申请人可随时获得、使用第一被申请人的员工手册对员工进行管理，该情况恰恰反映出两被申请人混同使用规章制度进行用工管理的随意性和习惯性，虽第一被申请人主张其单位并未同意或授权第二被申请人使用其单位员工手册，但并未提供其单位的员工手册系与第二被申请人的管理制度分别独立管理和使用或者第二被申请人系通过非法手段获得其单位员工手册的证据，两被申请人亦无证据证明自身对该情况作出过纠正措施，故第一被申请人该主张依据不足，本委不予采纳。另外，上述证据可初步反映出对

申请人的请假申请进行审批的人员系隶属第一被申请人的管理人员，其中一名管理人员与向申请人发送《解除劳动合同通知书》的人员为同一人，现两被申请人均未提供证据证明该些管理人员的真实劳动关系归属情况，故第一被申请人主张该些管理人员非其单位员工，本委难以采纳。综上，本委认为，申请人在职期间，第一被申请人的员工手册同时适用申请人，两被申请人的规章制度混用、管理人员混同，存在对申请人请假申请进行审批、向申请人发送《解除劳动合同通知书》等用工管理行为，故对申请人主张两被申请人系混同用工，本委予以采纳，遂第一被申请人应当对第二被申请人本案需依法支付的仲裁请求事项承担连带清偿责任。

二、关于2023年1月至2024年2月23日三期（孕期、产期和哺乳期）工资问题。申请人该项仲裁请求包含2023年1月工资差额、奖励假工资和哺乳期工资损失待遇。经查，申请人实行标准工时制度，在2022年11月1日之前为试用期。申请人主张其试用期月工资为固定8000元，转正后月工资为固定9000元。第二被申请人则主张申请人的试用期月工资由基本工资2300元、职级工资5700元和提成构成，转正后职级工资调整为6700元。申请人提交且经第二被申请人确认的工资条显示工资构成情况与第二被申请人上述主张相符。申请人2023年1月18日至2023年1月31日期间放春节假期。申请人主张其在该期间系居家办公，第二被申请人应按照9000元的标准补足当

月工资差额。第二被申请人否认申请人系居家办公。申请人2023年2月1日至2023年2月11日正常上班。申请人于2023年2月23日顺产一孩，休产假期间（含奖励假）为2023年2月12日至2023年8月9日，2023年8月9日之后复工上班。第二被申请人已发放申请人2022年8月至2023年5月的应发工资依次为7954.12元（6356.74元+1597.38元）、7950元（6352.62元+1597.38元）、9002.5元（8486.58元+515.92元）、9000元（8484.08元+515.92元）、9000元（8522.18元+477.82元）、6679.6元（6194.48元+485.12元）、4932.14元（4447.02元+485.12元）、2300元（1814.88元+485.12元）、2300元（1814.88元+485.12元）、1409.68元（924.56元+485.12元），已发放申请人2023年8月工资1296.66元（当月已停缴社保）。另，申请人在2023年5月已领取生育津贴22300.88元，第二被申请人认为该生育津贴已涵盖2023年6月和2023年7月工资，故未额外发放该两个月工资，但为申请人缴纳了社保费485.12元（6月）和540.8元（7月）。本委认为，首先，对于月工资标准，申请人举证的工资条显示其月工资构成与第二被申请之主张相符，故本委采纳第二被申请人主张的月工资构成情况。从该月工资构成情况可知，申请人试用期的月基本工资和职级工资总额为8000元，转正后总额为9000元，第二被申请人无证据证明职级工资系非按月或非固定标准发放的待遇，故该职级工资应作为申请人正常工资的计算基数。第二，对于2023年

1月工资差额，申请人主张其在2023年1月18日至2023年1月31日春节假期期间居家办公，但缺乏充分有效的证据证明，本委不予采信。申请人在该期间休春节假期的天数多于《国务院办公厅关于2023年部分节假日安排的通知》的放假和调休天数，鉴于第二被申请人并无证据证明申请人系因自身原因多休假期，故其单位应按照正常工资待遇发放申请人多休假期间的工资。经计算，第二被申请人还应支付申请人2023年1月18日至2023年1月31日工资2320.4元（9000元-6679.6元）。第三，对于2023年2月1日至2023年8月16日的工资差额（含产假、奖励假）问题，根据《广东省职工生育保险规定》第十五条、第十七条、《广东省人口与计划生育条例》第三十条以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条的规定，经计算，申请人休产假前（2022年8月至2023年1月）的月平均工资为8651.1元 $[(7954.12\text{元}+7950\text{元}+9002.5\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元}+6679.6\text{元}+2320.4\text{元})\div 6\text{个月}]$ ；申请人2023年2月1日至2月11日的工资应为3310.34元（9000元 $\div 21.75\text{天}\times 8\text{天}$ ），第二被申请人已支付该月工资4932.14元，即已支付属于申请人2023年2月12日至2月28日产假工资的部分为1621.8元（4932.14元-3310.34元）；申请人2023年2月12日至2023年8月9日产假期间（含奖励假）的工资待遇总额应为51329.86元（8651.1元 $\div 30\text{天}\times 178\text{天}$ ）、2023年8月10日至8月16日复工上班的工资为2068.97元（9000

元 $\div$ 21.75天 $\times$ 5天)，申请人已领取2023年2月12日至2023年8月16日期间的工资（含生育津贴）总额为32254.06元（1621.8元+2300元+2300元+1409.68元+485.12元+540.8元+22300.88元+1296.66元），即第二被申请人还应支付申请人2023年2月12日至2023年8月16日期间的工资差额（含奖励假工资）21143.89元（51329.86元+2068.97元-32254.06元）。第四，对于2023年8月17日至2024年2月23日哺乳期工资问题，本案申请人的哺乳期应至2024年2月23日结束，而第二被申请人解除与申请人之间的劳动合同属于违法解除（见下文），因此，第二被申请人应按照2300元的标准（申请人正常工资的20%，但不得低于当地最低工资标准）支付申请人2023年8月17日至2024年2月23日哺乳期工资损失14490元（2300元 $\times$ 0.48个月+2300元 $\times$ 5个月+2300元 $\times$ 0.82个月）。综上，第二被申请人应支付申请人2023年1月至2023年8月16日工资差额（含2023年1月工资差额、产假工资、奖励假工资）以及2023年8月17日至2024年2月23日哺乳期工资损失共37954.29元（2320.4元+21143.89元+14490元），第一被申请人承担连带清偿责任。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人入职时填写的《员工入职登记表》载明婚姻状况为未婚。申请人经审批同意在2023年2月12日至2023年8月9日期间休产假（含奖励假）。第二被申请人作出的《解除劳动合同通知书》载明解除劳动合同

的理由有二：一是申请人入职时隐瞒自身怀孕事实违反入职相关规定；二是申请人于2023年8月9日休完产假复工后要求其单位补偿80天产假（奖励假）相关待遇的诉求经双方多次协商未能协商达成一致，且申请人威胁其单位如未能满足其诉求将向有关部门诉讼主张自身权益。第二被申请人主张申请人入职时理应知晓自身怀孕事实，但没有如实向其单位申报，存在隐瞒情形。申请人主张其入职时并未结婚，亦不存在隐瞒怀孕事实的情况。本委认为，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十三条的规定：“用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为……（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况……（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件”，也即，女职工是否结婚或怀孕不能成为其入职用人单位的障碍。本案中，第二被申请人在申请人入职时并未向申请人了解怀孕情况，申请人亦无主动向第二被申请人汇报其怀孕的法定义务，故第二被申请人主张申请人入职时隐瞒怀孕事实无依据，其单位作出的第一点解除劳动合同理由与法相悖，不能成立；而第二点解除劳动合同理由非法定用人单位可以解除劳动合同的事由，亦不能成立，遂本委认定第二被申请人属于违法解除劳动合同。经计算，申请人离职前（2022年8月至2023年7月）的月平均工资为8662.62元〔（7954.12元+7950元+9002.5元+9000元+9000元+6679.6元+2320.4元+3310.34元+51329.86元

-8651.1 元 $\div$ 30 天 $\times$ 9 天) $\div$ 12 个月]。遂第二被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 25987.86 元 (8662.62 元 $\times$ 1.5 个月 $\times$ 2 倍)，第一被申请人承担连带清偿责任。

四、关于年休假工资问题。本案申请人与第二被申请人均确认申请人 2022 年度和 2023 年度应休年休假为 5 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条的规定，第二被申请人对其单位安排申请人休年休假或支付未休年休假工资情况负有举证责任，现第二被申请人仅对申请人计算年休假工资的标准有异议，对申请人休年休假或支付未休年休假工资的情况未举证证明，故本委对第二被申请人应支付申请人 2022 年度和 2023 年度共 5 天未休年休假工资予以认定，结合申请人离职前的月平均工资情况，经计算，申请人 2022 年度和 2023 年度未休年休假工资应为 3982.81 元 (8662.62 元 $\div$ 21.75 天 $\times$ 5 天 $\times$ 200%)，现申请人仅要求第二被申请人支付该未休年休假工资 1747.57 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。因此，第二被申请人应支付申请人 2022 年度和 2023 年度未休年休假工资 1747.57 元，第一被申请人承担连带清偿责任。

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》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十三条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省职工生育保险规定》第十五条、第十七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2023年1月至2023年8月16日工资差额（含2023年1月工资差额、产假工资和奖励假工资差额）以及2023年8月17日至2024年2月23日哺乳期工资损失共37954.29元，第一被申请人承担连带清偿责任；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金25987.86元，第一被申请人承担连带清偿责任；

三、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2022年度和2023年度未休年休假工资1747.57元，第一被申请人承担连带清偿责任。

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 温嘉毅

二〇二三年十一月二十日

书 记 员 叶晨