

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〔2024〕1021 号

申请人：冯锦荣，男，汉族，1995 年 12 月 4 日出生，广东省阳山县。

委托代理人：李炯，男，广东协言律师事务所律师。

第一被申请人：广东羊城规划设计研究院，主要经营场所：广州市海珠区广州大道南 325 号 605 房。

执行事务合伙人：张美华，该单位总经理。

第二被申请人：广州筑华建筑设计顾问有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 325 号 605 房。

法定代表人：张美华，该单位总经理。

申请人冯锦荣与第一被申请人广东羊城规划设计研究院、第二被申请人广州筑华建筑设计顾问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。申请人冯锦荣及其委托代理人李炯和第一被申请人的执行事务合伙人及第二被申请人的法定代表人张美华到庭参加庭审。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 12 月 20 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自 2020 年 11 月 19 日至 2023 年 12 月 18 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2023 年 11 月工资差额 2041 元及 2023 年 12 月工资 2427.59 元；三、两被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 33600 元；四、两被申请人支付申请人 2021 年至 2023 年未休年休假工资 6179.31 元。

两被申请人共同辩称：一、申请人在 2020 年 11 月 19 日与第二被申请人签订试用期合同。申请人与第一被申请人是于 2021 年 2 月 1 日建立劳动关系，至于双方劳动关系结束时间怎么界定，根据双方仲裁相关规定而定，以双方签订的劳动合同为准。二、关于 2023 年 11 月和 12 月工资，两被申请人已支付申请人 2023 年 11 月工资 2759 元(含代扣的个人社保费 541 元)，由于申请人在 2023 年 11 月上班期间严重违反考勤制度，根据员工手册规定，两被申请人酌情对申请人处罚了 1500 元，双方当月仅对该罚款有争议；申请人在 2023 年 12 月上班 11 天，应发工资为 2347 元，代扣其个人社保费 541 元后，实发工资应为 1806 元。三、关于赔偿金，两被申请人没有迫使申请人解除劳动关系，申请人系严重违反考勤制度后，为了逃避处罚，以被克扣工资及延发工资等借口以达到其被迫解除劳动关系的假象。四、关于未休年休假工资，申请人在职期间每年有 5 天年

假，但两被申请人的行业特殊性致使休假方式与其他公司不同，两被申请人安排休年休假的方式是与员工口头约定，每年在农历春节前后，提前或者推后正常上班时间不低于5天作为员工休年休假时间，该休假是带薪的，申请人对此休年休假的方式从未提出任何异议，申请人2021年至2023年均按照上述休假方式休年休假，2021年休假7天，2022年休假5天，2023年休假5天，均为带薪休假，因此，两被申请人不同意支付申请人未休年休假工资。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2020年11月19日入职第二被申请人处工作并签订了《试用合同书》，约定合同期限自2020年11月19日至2021年1月18日，工作岗位为规划助理设计师，申请人工作至2021年1月31日后，与第一被申请人签订了劳动合同，约定合同期限从2021年2月1日至2022年1月31日止，合同到期前30天双方如没有提出解除合同意愿，合同自动续签一年。申请人在职期间实行每周工作5天，每天工作7.5小时的工时模式，月工资标准为4800元，每月10日为发放工资日。两被申请人在2023年12月11日向申请人发出《员工工资暂缓发放通知》，以申请人严重违反考勤制度，且对于两被申请人对其有关处罚意见有待确认等理由决定暂缓发放申请人2023年11月工资。申请人在签收该通知时已向两被申请人表示异议。

申请人最后工作日为 2023 年 12 月 15 日，12 月 16 日和 12 月 17 日为周末休息，其于 12 月 18 日向两被申请人邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》，该通知书载明申请人以两被申请人克扣且停发其 2023 年 11 月工资，未依法及时足额支付劳动报酬为由向两被申请人提出解除劳动合同。两被申请人于 2023 年 12 月 19 日收到申请人该通知书。

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其先后入职两被申请人，由于两被申请人一直存在混同用工行为，故其与两被申请人自 2020 年 11 月 19 日起便同时存在劳动关系直至其离职。两被申请人则主张申请人与第二被申请人自 2020 年 11 月 19 日起至 2021 年 1 月 31 日止存在劳动关系，该期间两被申请人不存在混同用工行为，申请人自 2021 年 2 月 1 日起与第一被申请人建立劳动关系，自此两被申请人才存在混同用工行为。本委认为，虽然两被申请人对申请人存在混同用工情况，但申请人先后与两被申请人签订了劳动合同确立劳动关系，劳动合同主体明确，故应以劳动合同主体情况认定申请人与两被申请人之间的劳动关系期间，即本委认定申请人与第二被申请人自 2020 年 11 月 19 日起至 2021 年 1 月 31 日止存在劳动关系。对于申请人与第一被申请人的劳动关系期间，双方劳动合同起始时间为 2021 年 2 月 1 日，故双方自当日起建立劳动合同关系；又劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人的解除劳动合同意思表示到达对方时即生效，本案第一被申请人于 2023 年 12

月 19 日收到申请人的《被迫解除劳动合同通知书》，劳动关系解除权于当日形成，因此，本委认定申请人与第一被申请人于 2023 年 12 月 19 日解除劳动关系。结合申请人请求确认劳动关系的期间，本委确认申请人与第一被申请人自 2021 年 2 月 1 日至 2023 年 12 月 18 日期间存在劳动关系；申请人要求确认其与第一被申请人自 2020 年 11 月 19 日至 2021 年 1 月 31 日期间存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于 2023 年 11 月工资差额和 2023 年 12 月工资问题。经核，两被申请人已发放申请人 2023 年 11 月工资 2760 元（第一被申请人在 2023 年 12 月 1 日和 2023 年 12 月 20 日分别向申请人转账工资 1 元和 2759 元，未发工资差额为 1500 元），当月代扣申请人个人社保费 541 元，剩余 1500 元工资未发放，未发该剩余工资的原因是两被申请人以申请人在 2023 年 11 月有 22 天迟到超过 15 分钟，遂按照考勤制度中关于员工每迟到 1 次罚款 100 元的规定，酌情对申请人处罚了 1500 元。申请人认为两被申请人该罚款无依据，据此要求两被申请人支付 2023 年 11 月工资差额 1500 元。另，双方确认申请人 2023 年 12 月的实发工资数额为 1876.59 元（已代扣申请人个人社保费 541 元），两被申请人未向申请人发放该月工资。本委认为，我国现行法律法规并未赋予企业对职工的行政处罚权，企业应当在合法合规范围内制定规章制度和行使用工管理权。本案两被申请人作出的《员工工资暂缓发放通知》所列之暂缓发放工资理由以及两

被申请人规定员工每次迟到罚款 100 元并以此处罚申请人 1500 元的行为均缺乏法律依据，故申请人要求两被申请人支付其 2023 年 11 月工资差额 1500 元并无不当；两被申请人承认未支付申请人 2023 年 12 月工资，应当依法支付。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合两被申请人混同用工的事实，两被申请人应共同支付申请人 2023 年 11 月工资差额 1500 元和 2023 年 12 月工资 1876.59 元。

三、关于赔偿金问题。经核，申请人 2022 年 12 月至 2023 年 10 月期间每月的应发工资依次为 4373 元、4800 元、4587 元、4800 元、4694 元、4800 元、4480 元、4160 元、4800 元、4587 元、4800 元。本委认为，本案系申请人主动行使劳动关系解除权，故应当以申请人行使劳动关系解除权当前所依据的解除理由作为判定其应否获得经济补偿的依据。依上述查明和认定之事实，申请人的工资发放日为每月 10 日，两被申请人在 2023 年 12 月 10 日前仅向申请人发放了 2023 年 11 月工资 1 元，在 2023 年 12 月 19 日收到申请人的《被迫解除劳动合同通知书》后才于次日向申请人发放了工资 2759 元，且在缺乏法律依据情况下仍扣罚了申请人工资 1500 元，故申请人在 2023 年 12 月 19 日解除劳动合同当前所依据的解除理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条关于用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以解除劳动合同的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，申请人应获得解除劳动合

同的经济补偿。鉴于申请人请求的赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的补偿范畴，本委一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经核算，申请人离职前12个月的月平均工资为4640.17元 $[(4373\text{元}+4800\text{元}+4587\text{元}+4800\text{元}+4694\text{元}+4800\text{元}+4480\text{元}+4160\text{元}+4800\text{元}+4587\text{元}+4800\text{元}+2760\text{元}+541\text{元}+1500\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。结合两被申请人混同用工的事实，两被申请人应共同支付申请人解除劳动合同经济补偿16240.6元 $(4640.17\text{元}\times 3.5\text{个月})$ 。

四、关于未休年休假工资问题。经查，申请人每年应休年休假为5天。申请人主张其2021年至2023年未休过年休假。两被申请人则主张其单位是通过口头方式告知申请人春节前后的假期以年休假进行抵扣，放假期间工资正常发放。申请人对此不予认可。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，结合申请人申请本案仲裁的时间，其主张2021年未休年休假工资，已超过仲裁时效，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，统筹安排劳动者休年休假系用人单位的法定责任，现两被申请人并未举证证明其单位曾告知申请人以春节假期抵扣年休假的事实，亦无其他关于其单位按照上述法律规定统筹安排申请人休年休假的证据，两被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张其未休过年休假予以采纳。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 年应休年休假天数为 4 天（ $353 \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假），结合两被申请人混同用工的事实，两被申请人应共同支付申请人 2022 年和 2023 年未休年休假工资 3840.14 元（ $4640.17 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

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》第七条、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、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2021 年 2 月 1 日至 2023 年 12 月 18 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性共同支付申请人 2023 年 11 月工资差额 1500 元和 2023 年 12 月工资 1876.59 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性共同支付申请人解除劳动合同经济补偿 16240.6 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性共同支付申请人 2022 年和 2023 年未休年休假工资 3840.14 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 温嘉毅

二〇二四年三月一日

书 记 员 马悦婷