

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〕1996号

申请人：张朝友，男，汉族，1974年3月11日出生，住址：河南省新蔡县。

委托代理人：何浩，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：龚艺苒，女，广东广信君达律师事务所律师。

第一被申请人：广东南美大酒店有限公司，住所：广州市滨江西路海鸣街16号1-6层。

法定代表人：孙河，该单位总经理。

委托代理人：杨满玉，女，广东启源律师事务所律师。

委托代理人：李燕，女，广东启源律师事务所律师。

第二被申请人：广州志懋酒店管理有限公司，住所：广州市广州大道南1162号A136。

法定代表人：张祥林，该单位总经理。

委托代理人：马千里，男，广东经国律师事务所律师。

申请人张朝友与第一被申请人广东南美大酒店有限公司、第二被申请人广州志懋酒店管理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。申请人张

朝友及其委托代理人何浩和第一被申请人的委托代理人杨满玉、第二被申请人的委托代理人马千里到庭参加诉讼。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 3 月 16 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人自 2011 年 5 月 31 日至 2023 年 1 月 1 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日年休假工资差额 9867.2 元；三、两被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工资 5365.29 元；四、两被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿金 61700.8 元。

第一被申请人辩称：一、申请人列两被申请人为本案当事人系主体错误，两被申请人是两个独立法人机构，没有任何关系，根据案情，两被申请人并不存在混同用工，我单位非本案适格主体，申请人 2018 年 5 月之前在我单位短暂就职，2018 年 5 月之后申请人与我单位再无关联。申请人请求确认劳动关系属于非劳动报酬的一般类劳动纠纷，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，申请人该项请求的仲裁时效为一年，而申请人与我单位的劳动关系解除劳动关系时间超过 5 年，已经超过仲裁时效，应当驳回；二、根据相关法律法规规定，员工离职后的任职材料及相关凭证，用人单位仅

有3年的保存义务，申请人离开我单位超过5年，故申请人主张与第一被申请人存在劳动关系，应当由申请人承担举证义务，申请人提交的证据无一可以证明其主张，故其全部请求应予以驳回；三、申请人第二至第四项仲裁请求与我单位无关联，我单位无需承担相关责任。

第二被申请人辩称：一、关于第一项仲裁请求，因我单位成立于2017年3月9日，此前申请人不可能与我单位建立劳动关系，且申请人自己亦认为在2018年才到我单位工作，另外，2021年8月1日至2022年3月31日，申请人系与北京市科衡管理顾问有限公司深圳分公司存在劳动关系，与我单位不存在劳动关系，申请人要求确认与我单位在2018年6月11日至2021年7月31日存在劳动关系已经超过1年仲裁时效；二、关于第二项仲裁请求，我单位认为申请人要求2021年年休假工资已经超过1年的仲裁时效，申请人已经休完2022年全年年休假；三、关于第三项仲裁请求，申请人于2023年1月1日要求与我单位解除劳动关系，无办理交接手续，我单位是当月发放上月工资，2022年12月受疫情影响，申请人只工作10天，工资为2476.25元，已于庭前发放；四、关于第四项仲裁请求，申请人没有提供被迫解除劳动合同通知书，其统计的月工资有误，我单位是本月发放上月工资，且即使我单位需支付经济补偿金，应当从2022年4月1日起计算工作年限。

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 2011 年 5 月 31 日入职第一被申请人处工作，2018 年 6 月 11 日被安排至第二被申请人处工作，之后一直在第二被申请人处工作；其 2011 年 5 月 31 日至 2018 年 6 月 10 日与第一被申请人存在劳动关系，自 2018 年 6 月 11 日起与第二被申请人存在劳动关系，其于 2023 年 1 月 1 日向第二被申请人邮寄《被迫解除劳动合同通知书》，解除与第二被申请人的劳动合同。第一被申请人主张申请人 2018 年 5 月之前在其单位短暂就职，之后无再提供劳动，其单位已经没有任何保存申请人的任何资料，不清楚申请人的任职期间。第二被申请人主张申请人 2018 年 6 月 11 日至 2021 年 7 月 31 日与其单位存在劳动关系，2021 年 8 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日与北京市科衡管理顾问有限公司深圳分公司存在劳动关系，由该公司与申请人签订了劳动合同，将申请人派至其单位工作，并由该公司发放申请人工资以及为申请人参加社会保险，自 2022 年 4 月 1 日起，申请人与其单位存在劳动关系，并签订了劳动合同，双方于 2022 年 12 月 31 日解除劳动合同。第二被申请人提交且经申请人确认的由申请人与北京市科衡管理顾问有限公司深圳分公司签订的劳动合同期限为 2021 年 8 月 1 日起至 2022 年 7 月 31 日止，由申请人与第二被申请人签订的劳动合同期限为 2022 年 4 月 1 日起至 2023 年 3 月 31 日止。申请人认为北京市科衡管理顾问有限公司深圳分公司系用人单位利用

优势地位强迫其入职新的单位所填写的文书，并没有正式发生法律效力和履行，此举目的系要阻止其主张更多的工龄，离职时降低成本，且其在填写劳动合同的乙方信息和签名时，甲方信息是空白的，也没有用人单位盖章。另查，北京市科衡管理顾问有限公司深圳分公司在2021年9月份首次向申请人转账工资，最后一次向申请人转账工资时间在2022年4月份，之后由第二被申请人向申请人转账发放工资。本委认为，第一，申请人自述其2011年5月31日至2018年6月10日系与第一被申请人存在劳动关系，故本委对其要求确认该期间与第二被申请人存在劳动关系的仲裁请求不予支持；又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人要求确认其与第一被申请人在2011年5月31日至2018年6月10日期间存在劳动关系的仲裁请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。第二，依查明事实可知，申请人与第二被申请人在2018年6月11日至2021年7月31日存在劳动关系，申请人要求确认该期间与第一被申请人存在劳动关系，缺乏依据，本委不予支持；申请人2021年8月1日至2022年3月31日与案外人签订了劳动合同，并由案外人发放工资，申请人并无证据证明其与案外人签署劳动合同时存在欺诈、胁迫、乘人之危等情况，无法推翻其与案外人签署的劳动合同的效力，即使其该期间被派往第二被申请人处工作，但与其建立劳动关系的用人单位主体，仍应以其与案外人签署的劳动合同予以认定，

故申请人要求确认其与两被申请人在 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日存在劳动关系的仲裁请求，本委不予支持；又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人 2018 年 6 月 11 日至 2021 年 7 月 31 日系与第二被申请人存在劳动关系，之后与案外人存在劳动关系，故其要求确认与第二被申请人 2018 年 6 月 11 日至 2021 年 7 月 31 日存在劳动关系的仲裁请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。最后，申请人与第二被申请人对双方 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日存在劳动关系并无异议，申请人主张于 2023 年 1 月 1 日通过邮寄解除通知书的方式与第二被申请人解除劳动合同，而本案并无证据证实申请人在当天有向第二被申请人提供劳动，故本委认定申请人在第二被申请人处的最后工作时间为 2022 年 12 月 31 日，即本委确认申请人与第二被申请人在 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间存在劳动关系。申请人要求确认其与第一被申请人在 2022 年 4 月 1 日至 2023 年 1 月 1 日期间存在劳动关系的仲裁请求，缺乏依据，本委则不予支持。由于申请人在 2018 年 6 月 10 日之后已不再与第一被申请人存在劳动关系，故其要求第一被申请人支付工资、年休假工资差额以及经济补偿的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委均不予支持。

二、关于经济补偿金问题。申请人主张其于 2023 年 1 月 1 日向第二被申请人邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》，以第二

被申请人未及时足额支付劳动报酬，没有缴纳社保，规章制度违法和未按劳动合同提供劳动条件为由解除劳动合同。第二被申请人则主张其单位并无收到申请人上述《被迫解除劳动合同通知书》。申请人向本委提供了邮件交寄单（收据）和邮件轨迹截图予以证明，其中，邮件交寄单（收据）显示申请人于2023年1月1日寄送文件1件，无任何文件名称，收件地址为第二被申请人住所地，邮件轨迹截图则显示该邮件已被签收；另，申请人当庭补充提交了《被迫解除劳动合同通知书》，拟证明上述寄送的文件内容，该通知书为打印件，没有任何手写签名等内容。第二被申请人对上述证据均不予确认。本委认为，申请人承认其系主动解除劳动合同，申请人对其解除劳动合同的理由应提供证据予以证明，现申请人举证的邮件交寄单（收据）仅写明寄送文件1件，而无任何文件名称，无法证实其所寄送的文件即系其补充提交的《被迫解除劳动合同通知书》，而且其补充提交的通知书为打印件，可以自行后补制作，现有证据亦不能有效证实该通知书打印件即为其所寄送的文件，故该通知书不能作为认定申请人解除劳动合同事由的依据。在申请人无其他证据证实其主动解除劳动合同的实际事由的情况下，其要求第二被申请人支付被迫解除劳动合同经济补偿金的仲裁请求，缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

三、关于年休假工资差额问题。申请人应休年休假为5天/年。申请人主张其2021年和2022年均无休过年休假。第二被

申请人则主张申请人已经休完全部年休假，申请人要求 2021 年年休假工资差额的仲裁请求已超过仲裁时效。经查，申请人签署的《员工假期申请/工作时间变动表》显示申请人于 2022 年 11 月 1 日申请休年假 5 天、公休假 4 天、法定节假日 1 天，共 10 天。申请人主张该表的休假原因系第二被申请人事后填写，第二被申请人也没有支付相应工资。另查，第二被申请人已发放申请人 2022 年 11 月工资 1590.23 元（税后）。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，申请人并无证据证明其就 2021 年度年休假工资之权利主张存在时效中止或中断的情形，故其要求第二被申请人支付 2021 年年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。对于 2022 年的年休假，申请人签署的《员工假期申请/工作时间变动表》可以证明第二被申请人已给予其在 2022 年 11 月休年休假 5 天的事实，申请人主张该表中的休假原因系第二被申请人事后填写并未提供任何证据证明，故本委对该表予以采纳；又第二被申请人已发放申请人 2022 年 11 月工资，申请人并无证据证明其在领取当月工资后就工资数额提出过任何异议，应视为其认可当月的计薪方式和工资数额。因此，申请人在 2022 年 11 月已休完年休假，第二被申请人亦发放了当月工资，申请人再行要求第二被申请人支付其 2022 年年休假工资差额的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于 2022 年 12 月工资问题。申请人实行月休 4 天工

作模式。双方在劳动合同中约定申请人的工资由基本工资、加班费、奖金、补贴等构成，月工资标准为 2300 元。申请人主张其月工资标准为 4600 元，后调整为 5500 元。第二被申请人对此不予认可。另，第二被申请人主张因海珠区疫情防控原因发布官方通告要求全区从 2022 年 10 月 23 日起停业，其单位亦因此停业。第二被申请人提交且经申请人确认的 2022 年 12 月考勤表显示申请人在 12 月 1 日至 12 月 16 日为待岗，12 月 17 日至 12 月 21 日为事假，12 月 22 日至 12 月 31 日上班。申请人主张 12 月 17 日至 12 月 21 日期间系其感染新冠期间，而非事假。申请人确认第二被申请人发放了 2022 年 12 月工资 2476.25 元。本委认为，双方在劳动合同中约定了申请人的工资标准和工资构成。现申请人对其主张的月工资标准和调整情况并无充分有效的证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故认定申请人的月工资标准应以劳动合同约定为准。又第二被申请人主张的停业时间与海珠区当时的疫情防控措施相符，故认定第二被申请人自 2022 年 10 月 23 日起因疫情停业，但因申请人自 2022 年 11 月 1 日休年休假等假期共 10 天，故应从 2022 年 11 月 11 日起重新计算申请人因第二被申请人停业的待岗时间。再，申请人主张 2022 年 12 月 17 日至 12 月 21 日系感染新冠而非请事假，但未提供证据证明，本委不予采纳，并认定申请人该期间系休事假，申请人在休事假期间未提供劳动，第二被申请人无需支付申请人工资。综上，根据《广东省工资支付条例》

第三十九条规定，第二被申请人应按照国家正常工资标准支付申请人2022年12月1日至2022年12月10日的工资，并按照广州市最低工资标准2300元的80%（即1840元）的标准支付申请人2022年12月11日至2022年12月16日的生活费，结合申请人2022年12月考勤情况，申请人2022年12月工资（含生活费）应为2788.31元 $〔2300\text{元}\div21.75\text{天}\times10\text{天}+1840\text{元}\div31\text{天}\times6\text{天}+2300\text{元}\div21.75\text{天}\times(7\text{天}+3\text{天}\times200\%)〕$ 。现第二被申请人已发放申请人当月工资2476.25元，还应支付申请人当月工资差额312.06元（2788.31元-2476.25元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人2022年4月1日至2022年12月31日存在劳动关系；

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2022年12月工资（含生活费）差额312.06元；

三、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 温嘉毅

二〇二三年五月二十六日

书 记 员 张秀玲