

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〕1076 号

申请人：周馥丽，女，汉族，1986 年 1 月 4 日出生，住址：广东省饶平县。

委托代理人：叶丽华，女，广东环球经纬律师事务所律师。

第一被申请人：广州林诺广告有限公司，住所：广州市海珠区黄埔大涌桥头 1 号之一 3 楼 345 房。

法定代表人：刘霖。

第二被申请人：广州林诺文化传播有限公司，住所：广州市海珠区黄埔村大涌街 16 号 403 室。

法定代表人：刘秋华。

申请人周馥丽与第一被申请人广州林诺广告有限公司、第二被申请人广州林诺文化传播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。申请人周馥丽及其委托代理人叶丽华到庭参加庭审。两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 12 月 22 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于 2016 年 8 月 15 日至 2023 年 12 月 12 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 12 月 11 日期间工资 62700.58 元；三、第一被申请人支付申请人 2022 年年年终奖 7500 元；四、第一被申请人退还申请人垫付项目费用 10318.14 元；五、第一被申请人支付申请人 2021 年 12 月 11 日至 2023 年 12 月 11 日未休年休假工资 2900 元；六、确认申请人与两被申请人劳动关系于 2023 年 12 月 12 日解除；七、第一被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 65250 元；八、第二被申请人对第二至第五项、第七项仲裁请求承担连带责任；九、第一被申请人向申请人出具解除劳动合同证明书，并依法载明非因劳动者原因解除劳动合同。

两被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及解除日期问题。申请人主张其于 2016 年 8 月 15 日入职第一被申请人处任项目经理，两被申请人对其进行混同用工，在职期间社会保险费系由第一被申请人缴纳，但系以第二被申请人名义对外工作，每月工资由第二被申请人法定代表人刘秋华或财务人员通过微信或支付宝的方式

发放，其最后工作至2023年12月12日。经查，申请人提供的《劳动合同》和《工资表》载明的用人单位为第二被申请人；《个人参保证明》载明参保单位为第一被申请人；转账记录则显示刘秋华曾向申请人转账。两被申请人未提供反证对申请人主张的事实及提供的上述证据予以反驳。本委认为，由于两被申请人未提供反证对上述查明的证据予以反驳，无法证明申请人提供的证据真实性存疑，故本委对申请人提供的证据予以采纳。劳动合同系劳资双方确立劳动关系，明确各自权利义务的协议，系劳动者与用人单位建立劳动关系的书面载体，据此，申请人与第二被申请人既已订立书面劳动合同，且第二被申请人法定代表人亦存在向其支付款项之情形，因此，本委确认申请人与第二被申请人存在劳动关系。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，第二被申请人对计算工作年限负有举证责任，现因其未提供证据对申请人主张的入职时间和离职日期予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人之主张，确认申请人与第二被申请人于2016年8月15日至2023年12月12日期间存在劳动关系，以及双方劳动关系于2023年12月12日解除。另，由于劳动关系系具有人身依附性的法律关系，该法律关系需建立于劳资双方就成立劳动关系的主观合意基础上。本案中，申请人既已与第二被申请人订立书面劳动合同，则表明

双方具备建立劳动关系的意思表示，由于未有证据显示其与第一被申请人已就建立劳动关系达成合意，故不论此后其系否在第一被申请人处提供劳动，亦不能以此而反推与第一被申请人存在劳动关系的依据，故本委对申请人要求确认与第一被申请人存在劳动关系的主张不予支持。

二、关于第一被申请人承担责任问题。本委认为，根据本案查明的证据显示，第一被申请人存在为申请人缴纳社会保险费之情形，由于社会保险费的缴纳系用人单位基于劳动关系而为劳动者履行的法定义务，故因未有相反证据对该社会保险费缴纳记录予以反驳，加之第一被申请人未提供任何证据对此加以说明及解释，本委因此认为两被申请人存在混同用工、彼此具有关联关系具有高度可能性，第一被申请人存在向申请人承担用人单位类义务的情形，其应对申请人劳动关系存续期间的相关义务承担支付责任。

三、关于工资问题。申请人主张其每月工资为 8700 元，自 2022 年 8 月起欠发工资，其曾就拖欠工资问题进行追讨，但未果。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。经查，微信记录显示其向“刘秋华”询问公司何时发放，对方回复在收款或告知申请人具体时间。两被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，第二被申请人未提供证据对申请人主张的月工资标准予以反驳，亦未举证证明

已依法及时足额支付申请人在职期间工资，且结合申请人提供的微信聊天记录显示，申请人曾就工资发放问题向刘秋华进行追讨，然两被申请人并未提供证据对此加以反驳，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委因此采纳申请人提供的证据，并采信申请人关于拖欠工资之主张。由于刘秋华在面对申请人追讨工资时，并未对其主张拖欠工资的事实进行反驳，而系回应应在收款或告知相应的时间，由此可表明其对拖欠工资的事宜并不否认，从而可佐证申请人关于拖欠工资的事实客观存在。综上，鉴于两被申请人未提供证据对申请人主张拖欠工资的事实及拖欠工资数额予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年8月1日至2023年12月11日期间工资62700.58元。

四、关于年终奖问题。申请人主张其在职期间每年可获取年终奖，但两被申请人并未向其支付2022年年年终奖。经查，申请人提供的微信转账凭证显示其2021年领取年终奖7000元。两被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，因两被申请人未提供证据对微信转账凭证予以反驳，故本委对该证据予以采纳。根据查明的证据显示，申请人在2021年存在领取年终奖的事实，由此表明，其在职期间与第二被申请人存在关于发放年终奖的约定。由于第二被申请人未举证证明年终奖的发放条

件，以及未提供证据证明申请人 2022 年不符合获取年终奖的资格，故无法证实不具备领取该年年终奖的条件，因此本委认定申请人具有领取 2022 年年终奖的权利。现因双方均未提供任何证据证明申请人 2022 年年终奖的具体数额，故本委酌定以 2021 年年终奖数额作为核发 2022 年年终奖的金额。综上，第一被申请人应支付申请人 2022 年年终奖 7000 元。

五、关于垫付项目费用问题。申请人主张其在职期间先行垫付活动项目费用，其已向财务人员提交报销申请单及费用凭证，财务人员经核对后向其提供报销表格，当中载明具体报销费用，但两被申请人实际并无向其支付垫付费用。申请人对此提供微信聊天记录和报销结算表予以证明。两被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，鉴于两被申请人未提供证据对微信聊天记录和报销结算表予以反驳，故本委对以上证据予以采纳，据此认为申请人在职期间存在先行垫付费用之情形。由于第二被申请人作为对内的用人单位及对外的经营主体，其对内部员工有无垫付费用及垫付的具体金额等事宜理应清晰且掌握及保存相关证据，现因其并未提供任何证据对申请人主张的垫付费用事实及其提供的相关证明材料加以反驳，故其对自身未尽反驳义务之行为应承担不利后果。综上，本委对申请人主张的未核销的报销费用数额予以采信，鉴于两被申请人未举证证明申请人陈述的垫付费用不符合报销范围及报销流程，故第一被申请人应支付申请人垫付项目费用 10318.14 元。

六、关于未休年休假工资问题。申请人主张其在职期间未休带薪年假，故其按每年5天的标准主张未休年休假工资。本委认为，鉴于第一被申请人未举证证明已安排申请人休带薪年假，故其对此应承担举证不能的不利后果。因申请人未提供证据证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，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《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于2023年1月1日至2023年12月11日期间享有带薪年假4天（ $345 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。综上，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年1月1日至2023年12月11日期间未休年休假工资7200元[$8700 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (5 \text{ 天} + 4 \text{ 天}) \times 200\%$]。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

七、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资遂提出解除劳动关系。申请人对此提供《被迫解除劳动合同通知书》予以证明。两被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实及证据，已认定第一被申请人存在拖欠工资之事实，故申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十

七条之规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 65250 元（8700 元×7.5 个月）。

八、关于连带责任问题。本委认为，如前所述，本委根据查明的证据已认定申请人与第二被申请人存在劳动关系，故第二被申请人对劳动关系存续期间之于申请人的相关义务应承担连带责任。

九、关于解除劳动合同证明问题。本委认为，鉴于申请人与第二被申请人存在劳动关系，第一被申请人仅系对相关支付义务承担责任，故在第一申请人与申请人不存在劳动关系的情况下，申请人要求第一被申请人为其出具解除劳动合同证明缺乏事实依据和法律依据，遂本委对此不予支持。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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，《广东省工资支付条例》第四十八条，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、确认申请人与第二被申请人于 2016 年 8 月 15 日至 2023

年 12 月 12 日期间存在劳动关系；

二、确认申请人与第二被申请人劳动关系于 2023 年 12 月 12 日解除；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 12 月 11 日期间工资 62700.58 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年年年终奖 7000 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人垫付项目费用 10318.14 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 11 日期间未休年休假工资 2900 元；

七、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 65250 元；

八、第二被申请人对上述仲裁裁决支付义务承担连带责任；

九、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年三月十八日

书 记 员 林婉婷