

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〕2432 号

申请人：袁文兵，男，汉族，1976年11月28日出生，住址：湖北省仙桃市。

委托代理人：曾照红，女，广东鼎律师事务所律师。

被申请人：广州茗创服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路278号801铺广州逸丰纺织服装市场8C008。

法定代表人：曾春花，该单位董事长。

委托代理人：刘嘉，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人袁文兵与被申请人广州茗创服饰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。申请人袁文兵及其委托代理人曾照红和被申请人的委托代理人刘嘉到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年3月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2019年4月16日至2024年2月26日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024

年1月27日至2024年2月25日30天春节放假工资12000元；三、被申请人支付申请人2022年1月1日至2023年12月30日10天应休未休年休假工资4446.77元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金114504.4元；五、被申请人向申请人开具离职证明。

被申请人辩称：一、在服装设计领域，为保证完成一些季节性、临时性或突击性的工作事项或任务，常常采用发包形式，由发包人根据自己的工作量与相关承包人员约定工作事项、完工时间及报酬。基于此，我单位已将服装设计工作外包给陈萍萍，陈萍萍自主组建设计团队人员与我单位无关，陈萍萍及团队在服装设计工作上具有完整的自主独立权，并不接受我单位管理。二、申请人不接受我单位管理，不需要遵守我单位规章制度，不需要服从我单位的人事安排。我单位不采用钉钉打卡方式考勤，申请人提交的微信记录明显不是员工对老板进行工作汇报，不符合劳动关系的一般理解，而是承揽合作业务间的工作交接，陈萍萍与申请人之间的合作约定与我单位无关，不代表申请人与我单位有劳动关系，我单位亦不确认陈萍萍的个人行为与我单位有关。综上，双方不存在劳动关系，申请人的请求缺乏事实和法律依据，恳请仲裁委驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过陈萍萍招

聘、于2019年4月16日入职“明创服饰公司”任打版师，在被申请人法定住所上班，被申请人以“MC”招聘对外经营，对内则以“茗创”“明创”名义安排工作和管理，其每周工作6天，2020年8月起月工资调整为12000元+全勤奖200元，至2023年3月1日被申请人与其签订了劳动合同，2024年2月22日春节放假期间，陈萍萍通知其不用再上班。申请人提交了如下证据拟证明其上述关于工作情况的主张：1. 钉钉考勤记录，显示申请人隶属“MC明创服饰”组织，并在该组织下打卡产生了2019年5月至2024年1月的月度考勤统计数据；2. 银行历史交易明细，显示2019年5月至2021年9月期间，对方“陈萍萍”基本每月向申请人转账款项，除少数个别月份外，转账数额均为12200元，2021年10月至2022年1月对方“曾春花”基本每月向申请人转账款项，情形同上；2022年3月至2023年3月期间对方“陈萍萍”基本每月向申请人转账款项，情形同上；2023年4月12日和4月14日对方“陈萍萍”和被申请人分别向申请人转账款项，合共12200元；2023年5月至2024年1月对方“林某甲”“林某乙”先后向申请人转账款项；3. 微信记录，显示用户“陈萍萍”在群聊“学习蒙班（32）”中发布通知，包括2022年10月期间通知康盛时尚大厦封闭，员工们继续居家；2023年2月15日通知次日板房全体加班等，另有群成员发布2023年端午节放假通知、2024年元旦放假通知和年会邀请函，其中元旦放假通知落款为“广州茗创服饰有

限公司”，年会邀请函是以“广州茗创服饰有限公司”名义发出邀请各部门员工参加2023年年度盛典。群聊“MC共享(16)”中，“陈萍萍”与申请人等成员在2020年7月至2024年1月期间有关于电子文档、版衣等内容的沟通，有图片显示样衣卡抬头为“TOP CHANLN”。“陈萍萍”在2024年2月22日晚上22时29分与申请人有6分多钟的通话记录，2月23日，申请人询问对方“你昨天说上班从那（哪）天补到那（哪）天我没听清楚”，对方回复“补23-29号”；4. BOSS直聘截图，公司信息显示广州茗创服饰公司旗下运营品牌有TOP CHAN LIN品牌等内容，图标（图片）显示“MC 广州茗创 深圳明创”。除银行历史交易明细外，被申请人对上述其他证据均不予确认，对银行历史交易明细，被申请人表示曾春花2021年系其单位股东，其转账的行为其单位无法核实，2023年5月其单位与陈萍萍商量退股事宜并拟承接陈萍萍团队员工，故曾支付过申请人工资，后因成本太高退回给陈萍萍。被申请人主张其单位与陈萍萍存在设计委托合作关系，2023年5月前其单位向陈萍萍采购小量成衣销售，2023年5月由陈萍萍为其单位设计女装服装，打版成样衣，按月交付工作成果，其单位按季度与陈萍萍结算费用。被申请人提交了《设计委托制作合同》拟证明其单位关于与陈萍萍存在合作关系的主张。该证据显示被申请人与“陈萍萍工作室”分别为合同的甲乙双方，约定甲方委托乙方设计和制作的内容为：原创女装设计、开款并打版成样衣，服务期限

自 2019 年 8 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日，及设计费用构成、交付时间、知识产权归属等内容，没有关于结算相关的内容，落款处有“广州茗创服饰有限公司”字样印章及“陈萍萍”字样签字。另查，国家企业信用信息公示系统显示被申请人成立于 2019 年 7 月 23 日，曾春花、陈萍萍均为被申请人股东，2023 年 8 月 23 日起，被申请人原高级管理人员备案（董事、监事、经理）、法定代表人、财务负责人陈萍萍均变更为曾春花。

本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提交了钉钉考勤记录、银行历史交易明细、微信记录、BOSS 直聘截图等证据予以证明。上述证据可以证明申请人在 2019 年 5 月至 2024 年 2 月期间，由当时担任被申请人法定代表人的陈萍萍以“MC”“明创”“茗创”等名义安排和管理开展工作，而陈萍萍和股东曾春花在上述期间向申请人转账款项的行为时间连贯且具有月周期规律，符合劳动关系特有的劳动者以劳动力给付为前提按月领取劳动报酬的常规情形，上述转账记录属于工资支付记录具有高度盖然性，申请人已履行初步举证责任。被申请人抗辩双方不存在劳动关系，对于此本委认为，其一，被申请人未能举证证明申请人系陈萍萍以个人名义聘请，而被申请人举证的《设计委托制作合同》签订主体不涉及申请人，该协议也未能反映申请人对该合作事宜是知悉的，故该证据对申请人不具有约束力，不足以证实申请人与陈萍萍存在建立劳务或雇佣关系的合意；其二，陈萍萍在担任被申请人法定代表人、

高级管理人员、财务负责人期间，安排申请人工作并支付劳动报酬，申请人从事的板衣制作属于被申请人的业务范围，而申请人举证的工作材料反映涉及相关品牌与被申请人 BOSS 直聘企业信息相对应，印证了申请人的工作与被申请人的经营内容密切相关。虽被申请人以该招聘企业信息与其单位在该招聘平台发布内容不符为由否认该招聘企业信息的真实性，但被申请人自身为企业信息发布主体，不能排除被申请人修改相关企业信息的可能性。其三，被申请人未能有效举证证明陈萍萍与被申请人之间的行为完全独立，故不能认定陈萍萍向申请人转账支付劳动报酬的行为代表其个人。对于曾春花持续定期定额向申请人转账款项的行为，被申请人亦未能充分举证加以说明。综上，申请人提交的证据相互印证形成证据链，可以证实申请人从事的工作属于被申请人的业务范围，接受被申请人的考勤管理，并由被申请人发放工资，被申请人对申请人行使了作为用人单位的解除权等事实，申请人与被申请人具备《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定劳动关系成立的要素特征，故应当认定双方存在劳动关系。关于劳动关系起始时间，被申请人于 2019 年 7 月 23 日成立并具备建立劳动关系的主体资格，结合上述查明证据所显示的用工起始时间，本委确认双方自 2019 年 7 月 23 日起建立劳动关系。关于劳动关系的解除时间。申请人举证了微信记录证明被申请人在 2024 年 2 月 22 日通知申请人不用再上班，被申请人未能举证反驳申请人的主

张，应承担举证不能的后果，本委采纳申请人该主张。解除权属于形成权，以一方当事人作出解除之明示意思表示并到达对方当事人即发生法律效力。故当被申请人提出解除决定并有效告知申请人时，双方劳动关系解除。因此，本委确认申请人与被申请人自2019年7月23日起至2024年2月22日止存在劳动关系。申请人要求确认双方在2019年4月16日至2019年7月22日及2024年2月23日至2024年2月26日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于春节放假工资问题。申请人主张2024年1月27日至2月25日属于被申请人安排的春节假期，被申请人没有支付其该期间的工资。申请人庭审时承认被申请人往年安排春节假期为期一个月左右，都是无薪休假。经查，2024年2月10日至2月12日为法定节假日。本委认为，申请人在职长达4年多时间里一直按被申请人的安排上班和休假，由此表明，其对被申请人安排的工作休息时间系持认可和服从的态度，鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间曾就春节假期待遇发放向被申请人主张过权利，对此本委认为，申请人基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规管理等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人对春节假期待遇发放的方式的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。同时，参照《全国年节及纪念

日放假办法》的规定，春节有3天法定节日，被申请人应支付申请人该法定节日工资。鉴于被申请人未举证证明申请人的工资标准，应承担举证不能的不利后果，结合申请人主张的工时制度，被申请人应支付申请人2024年1月27日至2月22日工资1230.24元 $[12200\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 3\text{天}]$ 。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人于2024年2月22日通知其解除劳动关系。申请人举证的微信记录显示，申请人2024年2月23日向“陈萍萍”表示其上班已差不多5年了，其不是主动离职，不应算这么一点，有点说不过去，对方回复其协商争取一下。申请人还主张其2023年2月至2024年1月工资情况依次为：10774元、12200元（2300元+9900元）、12200元、12200元、12200元、9290.3元、12200元、12200元、12200元、10451元、9290元，经核实，与申请人提交的银行历史交易明细一一对应，计算得出月平均工资为11450.44元。本委认为，被申请人未能举证证明申请人的离职原因，亦未举证反驳申请人所提供的微信记录载明内容，应承担举证不能的不利后果。结合本案查明的微信记录可见，申请人向陈萍萍表示其并非主动离职并基于此要求补偿，陈萍萍未予以否认并表示愿意协商补偿事宜，双方此后未再履行劳动关系项下的权利义务，故应视为双方劳动关系系被申请人提出且经双方协商一致解除，至于双方后来就补偿金额最终未能达成一致意见，则不能推翻双方关于达成解除劳动关系的

合意。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金，依据不足，本委不予支持，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。鉴于本案没有证据证明在被申请人2019年7月23日注册成立后，申请人提供劳动对象的主体、工作内容等发生变化，可见，申请人工作以来的内容和提供劳动对象主体并未因被申请人成立而发生改变。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未举证证明申请人离职前十二个月工资情况，本委采纳申请人关于离职前十二个月工资情况的主张。因此，结合申请人的实际用工起始时间，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿57252.2元（11450.44元×5个月）。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应享年休假天数5天，2022年和2023年没有休年休假。本委认为，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，用人单位结合自身生产、工作情况统筹安排职工休年休假，故被申请人对申请人年休假休假情况负有举证责任。同时，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，申请人未能举证证明其就2022年度未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人要求被申请人支付其2022年度未休年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委

不予支持。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，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于 2023 年未休年休假的主张。参照《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假工资 3848.9 元 $[11450.44 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 5 \text{ 天} \times 200\%]$ 。

五、关于离职证明问题。经查，被申请人没有向申请人出具离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，双方解除或者终止劳动合同时，向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明系用人单位应履行的法定义务。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十六条、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，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 7 月 23 日起至 2024 年 2 月 22 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 2024 年 1 月 27 日至 2024 年 2 月 22 日工资 1230.24 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的经济补偿 57252.2 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 3848.9 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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 吴紫莉

二〇二四年五月二十七日

书 记 员 张秀玲