

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〕5476 号

申请人：陈某某，女，汉族，1996 年 2 月 22 日出生，住址：广东省廉江市。

委托代理人：蔡晓燕，女，广东海印律师事务所律师。

第一被申请人：广州某某家居用品有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：黄某某。

第二被申请人：广州某某胜家居用品有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：黄某某。

第三被申请人：广州某某好家居用品有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：黄某某。

第四被申请人：广州某某蛙家居用品有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：黄某某。

四被申请人共同委托代理人：杨某，女，四被申请人员工。

申请人陈某某与第一被申请人广州某某家居用品有限公司、第二被申请人广州某某胜家居用品有限公司、第三被申请人广州某某好家居用品有限公司、第四被申请人广州某某蛙家居用品有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈某某及其委托代理人蔡晓燕和四被申请人的共同委托代理人杨某到庭参加诉讼。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9月9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于2021年4月14日至2024年8月21日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人2021年5月14日至2021年10月31日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额30949.78元；三、第一被申请人支付申请人2021年10月14日至2021年10月31日试用期逾期二倍工资差额1379.31元；四、第一被申请人支付申请人2024年5月1日至2024年8月11日工资14452元；五、第一被申请人支付申请人2021年4月14日至2024年8月21日期间延时加班工资9291.13元；六、第一被申请人支付申请人2021年4月14日至2024年8月21日期间休息日加班工资133248.48元；七、第一被申请人支付申请人2021年4月14日至2024年8月21日期间法定节假日加班工资28289.23元；八、第一被申请

人支付申请人 2023 年 4 月 14 日至 2024 年 8 月 21 日未休年休假工资 6732.81 元；九、第一被申请人支付申请人 2024 年 7 月 23 日和 2024 年 7 月 30 日医疗补贴损失 1013.40 元；十、第一被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 25198.39 元；十一、第一被申请人向申请人出具解除劳动关系证明；十二、第二被申请人、第三被申请人和第四被申请人对上述第二项至第十项仲裁请求承担连带清偿责任。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2021 年 4 月 14 日至 2023 年 8 月 21 日期间不存在劳动关系。申请人要求确认 2021 年 11 月 1 日至 2023 年 8 月 21 日存在劳动关系的请求已超过仲裁时效，故我单位确认与申请人于 2023 年 8 月 22 日至 2024 年 8 月 21 日期间存在劳动关系。二、我单位与申请人于 2021 年 4 月 14 日至 2021 年 10 月 31 日期间不存在劳动关系。申请人该项仲裁请求已超过仲裁时效，我单位对此不予同意。三、我单位与申请人于 2021 年 4 月 14 日至 2021 年 10 月 31 日期间不存在劳动关系，故不存在试用期逾期二倍工资的问题，且申请人该项仲裁请求已超过仲裁时效，不应支持。四、我单位同意支付申请人 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 8 月 21 日期间工资 14452 元。五、申请人主张的 2021 年 4 月 14 日至 2023 年 8 月 21 日期间延时、休息日及法定节假日加班工资已超过仲裁时效。申请人每月工资已包含当月周六加班工资，且其月工资收入不低于以当地最低工资作为标准折算的工资总额。申请人加

班工资计算基数为 2529 元，其于 2023 年 8 月 22 日至 2024 年 8 月 21 日期间延时加班工资为 763 元、休息日加班工资为 1206 元、法定节假日加班工资为 2921 元，我单位应支付其上述期间加班工资共 4890 元。六、申请人应休未休年休假天数为 6 天，应支付的未休年休假工资为 1395 元。七、我单位应支付申请人 2024 年 7 月 23 日和 2024 年 7 月 30 日医疗损失共计 995.33 元。八、我单位应支付申请人经济补偿 13128 元。九、我单位同意在仲裁案件结束后向申请人出具解除劳动关系证明。

第二被申请人至第四被申请人辩称：我单位与第一被申请人法定代表人虽为同一人，但各自属于独立法人，且与申请人不存在劳动关系，无需承担因劳动关系而产生的任何义务，故不同意申请人本案仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2021 年 4 月 14 日入职第一被申请人处，双方于 2021 年 11 月 17 日订立无固定期限劳动合同，在职期间工资通过四被申请人代理人杨梅的银行账号或微信发放，其于 2024 年 8 月 21 日离职。申请人对此提供《劳动合同》及银行明细予以证明。经查，该《劳动合同》约定的合同起始日期为 2021 年 11 月 1 日；银行明细显示“杨梅”自 2021 年 5 月 15 日起存在向申请人转账的行为。

第一被申请人主张申请人的入职时间为 2021 年 11 月 1 日，并

确认由杨梅的银行账号及微信发放工资，但表示由于疫情原因人员流动较大，其仅保存2年的相关记录，故对银行明细所显示的2年以前的转账记录无法确认。本委认为，依查明的事实可知，申请人在职期间的工资系通过被申请人代理人杨梅的银行账号或微信发放，现其提供的银行明细显示杨梅于2021年5月15日后存在向申请人转账的行为，此与申请人所主张的入职月份所对应的工资发放时间具有一定的契合性。由于第一被申请人并无提供任何证据对此进行有效解释或反驳，故无法排除杨梅在2021年5月15日及之后向申请人支付款项的行为，系基于第一被申请人与申请人存在劳动关系的原因而产生，即申请人在此后领取的款项系因切实履行劳动义务而产生的劳动对价具有高度可能性。鉴于申请人已提供初步证据对其主张的入职时间予以证明，加之第一被申请人并无提供相反证据对此加以反驳，遂本委认为申请人已尽到自身应尽之举证义务，本案查明的现有证据可对申请人陈述的入职时间予以有效佐证。因劳动关系存续期间属于连续期间，且双方劳动关系解除日期亦未超出离职后一年，故确认劳动关系期间不应进行中断割裂，应以确认劳动关系的最后一日有无超过离职后一年作为是否超过仲裁时效的依据。综上，本委对第一被申请人主张该项仲裁请求超过仲裁时效不予采纳，据此确认申请人与第一被申请人于2021年4月14日至2024年8月21日期间存在劳动关系。

二、关于未签订劳动合同及试用期逾期二倍工资差额问题。

本委认为，由于申请人主张的未签订书面劳动合同二倍工资及逾期约定试用期二倍工资均不属于劳动报酬性质，故上述权利的仲裁时效不应自双方劳动关系解除之日起一年内主张。因申请人未举证证明该项仲裁请求存在中止或中断之法定情形，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，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，本委认为申请人上述两项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于工资问题。第一被申请人于庭审中表示同意支付申请人2024年5月1日至2024年8月11日工资14452元。本委认为，鉴于第一被申请人当庭明确表示同意支付申请人上述期间工资，此属当事人对自身权利的自由处分，故本委对此予以尊重并照准。

四、关于加班工资问题。申请人主张其每周工作6天，每天工作8小时至11.5小时，工作日、休息日及法定休假日均存在加班情形，故要求第一被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供考勤表、工作情况表、加班汇总表和工资详情表等证据予以证明。第一被申请人对此反驳称，申请人每天工作8小时，其从事的工作岗位为销售性质，工资构成为底薪及提成，申请人每月领取的工资远超广州市最低工资标准，故其对申请人主张的加班工资不予确认。经查，申请人在职期间财务人员每月均向其提供工资条以供核对。申请人表示其对工资条中底薪及奖金数额进行核对，若工资发放数额及扣减金额无误即确

认，存在差异则提出异议。第一被申请人主张其系在申请人对工资条确认无误的情况下方支付工资。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人每月领取工资时可获取工资条，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。第一被申请人在向申请人支付当月工资数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。申请人并无提供证据证明其对工资条的异议权受到限制，故其在对收悉工资条的情况下，应视为对工资数额的正确与否享有充分的判断力及确认权。其次，申请人作为完全民事行为能力人，对自身从事的民事行为所产生的法律后果负有一般人的注意义务和预见能力。申请人未举证证明在职期间曾就领取的工资数额向第一被申请人提出异议，故无法证明其在职期间对每月发放的工资数额不予认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为第一被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，理应向第一被申请人表示拒绝或提出异议，或向相关劳动行政部门进行投诉，但现查明证据中无法证明申请人在职期间曾就工资数额向被第一申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，且结合申请人在职期间按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动的行为，理应视为其对每月的领取的工资总额及明细持认可和接受的态度，否则

明显有违普通大众对领取劳动报酬及正常提供劳动之间的认知常理及行为逻辑。再次，申请人工作期间系接受第一被申请人的安排提供劳动，而第一被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为第一被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，其直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不符合日常生活经验法则，加重第一被申请人对申请人按月领取工资行为的预期判断责任，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。第一被申请人鉴于申请人按月正常领取劳动报酬的行为，而认为申请人对发放的工资数额予以接受，并无违反申请人该领取工资的行为所体现的认可工资数额之主观意思表示。申请人在事后再行对第一被申请人发放的工资数额提出异议，并以此主张被申请人未足额支付加班工资，则明显缺乏合理性，亦对第一被申请人基于申请人对工资数额未有异议在先的意思表示而发放对应工资的行为存在不公，超出行为人对行为后果的合理预期。最后，法律虽赋予劳动者申请仲裁的时效，但此仅系申请仲裁期限的规定，并不意味着任何行为只要未超出该仲裁时效即属合理。法律系最低的道德底线要求，不违法不等于高尚。

同理，法律赋予劳动者维权的时间机会，不等于在时间机会中维权即可得到支持。任何行为，均需满足合法且合理的要求，方为法律认可且倡导的行为。申请人在明确知悉每月工资构成及具体数额的情况下，未行使异议权及及时主张加班工资权利，结合主客观相统一原则，应认定其该行为系对自身权利的自处及对未及时行使权利所产生的后果之承受。综上，本委认为申请人主张的加班工资依据不足，本委难以支持。但，由于第一被申请人在答辩意见中表示同意支付申请人加班工资 4890 元，根据意思自治原则，本委对此予以尊重。因此，第一被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 22 日至 2024 年 8 月 21 日期间工作日延时加班工资 763 元、休息日加班工资 1206 元和法定休假日加班工资 2921 元。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其 2023 年 4 月 14 日至离职仍有 6.78 天带薪年假未休讫。第一被申请人确认申请人在上述期间仍有 6 天带薪年假未休讫，并表示未向其支付未休年休假工资。经查，申请人提供的工资详情表显示其 2023 年 8 月至 2024 年 7 月期间应发工资依次为 4703.2 元、4853.2 元、5116.2 元、12978.2 元、10647.2 元、11453.64 元、6568.64 元、8162.64 元、4833.64 元、4828.64 元、7549.64 元、4699.64 元。本委认为，鉴于第一被申请人未提供证据该工资详情表予以反驳，故本委对此证据予以采纳。经核算，申请人离职前一年月平均工资为 7199.54 元[（4703.2 元+4853.2

元+5116.2 元+12978.2 元+10647.2 元+11453.64 元+6568.64 元+8162.64 元+4833.64 元+4828.64 元+7549.64 元+4699.64 元) $\div$ 12 个月]。据此，申请人离职前 12 个月在剔除加班工资后的日工资为 242 元 $[7199.54 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天}+4 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，第一被申请人应支付申请人 2023 年 4 月 14 日至 2024 年 8 月 21 日期间未休年休假工资 2904 元 $(242 \text{ 元} \times 6 \text{ 天} \times 200\%)$ 。

六、关于医疗补贴损失问题。申请人主张第一被申请人未及时为其缴纳社会保险费，导致其就医未能享受医疗保险待遇。申请人对此提供门诊明细单和门诊费用清单予以证明。经查，门诊明细单显示的合计金额为 689.06 元，其中包括自费金额 49.32 元、560.70 元；门诊费用清单显示费用合计 870.01 元，其中包括自费金额 2.19 元、0.85 元。第一被申请人主张自费金额应予以扣减，其同意支付申请人医疗补贴 995.33 元。申请人当庭确认自费项目的金额由其个人承担。本委认为，因申请人当庭表示其个人承担自费项目的金额，故第一被申请人应向申请人支付医疗保险损失 946.01 元 $(689.06 \text{ 元}-49.32 \text{ 元}-560.70 \text{ 元}+870.01 \text{ 元}-2.19 \text{ 元}-0.85 \text{ 元})$ 。现因第一被申请人表示同意支付申请人医疗补贴 995.33 元，此系其对自身权利的自由处分，根据意思自治原则，本委对此予以尊重并照准。

七、关于经济补偿问题。经查，申请人因第一被申请人未及时支付劳动报酬及缴纳社会保险费，而向第一被申请人发出

被迫解除劳动合同通知。本委认为，依前查明的事实可知，第一被申请人在与申请人劳动关系存续期间，确实存在未及时支付劳动报酬的行为，故申请人因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 25198.39 元（7199.54 元×3.5 个月）。

八、关于解除劳动关系证明。本委认为，由于第一被申请人未举证证明已向申请人出具解除劳动关系证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，第一被申请人应按照《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关系证明。

九、关于连带清偿责任问题。申请人主张其在职期间分别在第一被申请人、第三被申请人和第四被申请人经营场所工作，且以第二被申请人的信息考勤，工作内容均以第二被申请人签订单。经查，申请人提供的考勤表显示第二被申请人的信息。四被申请人主张不清楚申请人是否使用第二被申请人系统考勤，但辩称四被申请人均为独立注册的法人，申请人仅系在学习培训时会前往各被申请人处，不清楚申请人有无在第三和第四被申请人工作。另查，法定代表人黄某某对申请人进行工作管理。本委认为，第一被申请人作为对申请人负有管理权利的用人单位，根据权利义务对等原则，其对申请人在职期间是否

使用第二被申请人的系统进行考勤的问题负有说明及举证的义务，但其现并无有效履行该举证责任，应对此承担举证不能的不利后果。另，第一被申请人当庭自认申请人在学习及培训时存在前往不同地点的情形，由此表明，四被申请人的办公地点并非完全仅供自身使用，基于各被申请人的管理使用需要，不排除彼此使用对方办公场所的可能。加之四被申请人法定代表人均为同一人，且申请人亦系接受法定代表人的管理，故申请人的工作系否仅限于第一被申请人，或法定代表人的用工管理安排系否仅代表第一被申请人，以上问题应由第一被申请人负举证责任。然本案查明的现有证据并未能当然排除法定代表人的管理行为仅代表第一被申请人履行职务行为，且因申请人亦存在使用第二被申请人的考勤系统，以及在职期间存在前往第三被申请人和第四被申请人工作场所的事实，故在四被申请人未提供任何证据对其所陈述的内容予以有效证明的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为四被申请人对申请人进行混同用工具有高度可能性，遂第二被申请人、第三被申请人和第四被申请人应对上述仲裁裁决支付义务承担连带清偿责任。

裁决结果

根据《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合同法实

施条例》第二十四条,《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》第十条、第十一条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与第一被申请人2021年4月14日至2024年8月21日期间存在劳动关系;

二、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2024年5月1日至2024年8月11日工资14452元;

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2023年8月22日至2024年8月21日期间工作日延时加班工资763元、休息日加班工资1206元和法定休假日加班工资2921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2023年4月14日至2024年8月21日期间未休年休假工资2904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医疗补贴995.33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解除劳动关系经济补偿25198.39元;

七、在本裁决生效之日起三日内,第一被申请人按照《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关系证明;

八、第二被申请人、第三被申请人和第四被申请人对上述

仲裁裁决支付义务承担连带清偿责任；

九、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 郑泽民

二〇二四年十二月十日

书 记 员 陈柳萍