

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〕5300 号

申请人：吴某某，女，汉族，1992 年 7 月 22 日出生，住址：广东省化州市。

第一被申请人：广州某某行汽车服务有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1646 号之 68。

法定代表人：张某某。

第二被申请人：广州某某汽车服务有限公司，住所：广州市海珠区龙吟大街十五巷 1 号。

法定代表人：张某某。

共同委托代理人：李鸿辉，男，广东格林律师事务所律师。

申请人吴某某与第一被申请人广州某某行汽车服务有限公司、第二被申请人广州某某汽车服务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。申请人吴某某和两被申请人共同委托代理人李鸿辉到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年8月26日向本委申请仲裁，于2024年9月12日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于2019年3月1日至2020年8月31日、2022年6月1日至2024年7月31日期间存在劳动关系；二、确认申请人与第二被申请人于2020年9月1日至2022年5月31日期间存在劳动关系；三、两被申请人连带支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日工资9305元（含餐补405元）；四、两被申请人连带支付申请人2024年5月1日至2024年5月31日工资差额2000元、2024年6月1日至2024年6月30日工资差额1622.1元；五、两被申请人连带支付申请人2019年3月1日至2024年7月31日未休年假工资29718.9元；六、两被申请人连带支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿57237.06元；七、两被申请人连带支付申请人违法解除劳动关系赔偿金114474.12元；八、两被申请人连带支付申请人2024年8月1日至2024年12月19日孕期工资43881.75元、产期工资56601.09元、哺乳期损失16312.56元，合计116795.4元。

两被申请人辩称：一、第二被申请人并非本案适格当事人，本案争议与第二被申请人无关，与申请人建立劳动关系的主体为第一被申请人。申请人仅与第一被申请人签订劳动合同，从未与第二被申请人签订任何劳动合同，且申请人主张的劳动争议所涉及期间均在前述《劳动合同》期限内，且第一被申请人长期为申请人购买社会保险。双方提供的证据与第二被申请人

无关。二、申请人与第一被申请人约定的工资并非申请人所述，而系由底薪、按案外人车间提成内部再分成而构成。案外人梁伟文、申请人及张某某均系第一被申请人股东，申请人负责财务出纳兼行政工作，三人工资底薪为 5000 元，后调整为 7000 元。经三方商讨，梁伟文自愿将其自有提成按相应方式分至申请人与张某某，但其二人均不能超过 2000 元。申请人自 2024 年 4 月开始拒绝兼任车间工作及分内保洁工作，梁伟文不同意再向申请人支付上述提成，故第一被申请人未再向申请人支付该款项，但仍支付底薪 7000 元。2024 年 7 月 1 日至 31 日工资已发放，并无降低或不发放工资的情况。三、申请人的工作职责长期包含保洁工作及接送车工作，第一被申请人不存在不提供劳动条件的情况。第一被申请人向申请人提供另外车间系统账号，该账号不再系开放所有权限，而系限制修改客户信息等功能。申请人的财务出纳工作不依赖于该车间系统，申请人主张第一被申请人违法要求其承担外出接送车工作，以及更改车间接车系统属于不提供劳动条件，完全系自相矛盾。四、第一被申请人不存在逼迫申请人离职的情形，申请人系主动申请离职，第一被申请人无需支付经济补偿或赔偿金。申请人自 2024 年 5 月起希望退出第一被申请人，一直与张某某等人沟通退股离职事宜，并要求巨额赔偿金。张某某一直挽留申请人，并提出私人给予补贴，但申请人仍坚持退股离职，并向第一被申请人发出解除劳动关系通知书。综上，请求驳回申请人全部仲裁

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 2019 年 3 月 1 日入职第一被申请人处任出纳，在职期间与第一被申请人订立书面劳动合同，后于 2020 年 3 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日期间与第二被申请人存在劳动关系，但工作地点未发生变更，工作由法定代表人张某某管理，工作内容同时兼顾两被申请人业务。两被申请人确认申请人入职第一被申请人的时间及工作岗位，且认可申请人在职期间工作地点未发生变更，但主张两被申请人实际负责人均为张某某，公司之间业务存在往来，申请人工作内容可能涉及第二被申请人，但申请人与第二被申请人并无劳动关系。经查，申请人提供的《劳动合同》显示其与第一被申请人订立无固定期限劳动合同；转账记录显示其从 2019 年 4 月开始领取张某某支付的款项；《个人参保证明》载明第一被申请人和第二被申请人均存在为其缴纳社会保险费的行为。另查，申请人提供微信聊天记录、发票等证据拟证明其以第二被申请人的名义出具发票。两被申请人对上述证据真实性均予以确认，但对微信聊天记录、发票关联性不予认可，主张两被申请人并无混同用工的情形，第二被申请人系因第一被申请人银行账户被冻结而代为缴纳申请人社会保险费。本委认为，依查明的证据可知，申请人与第一被申请人于 2019 年 3 月 1 日已

订立自该日起的无固定期限劳动合同。因劳动合同系确立劳动关系、明确劳资双方权利义务的协议，故劳动合同系作为认定劳动者与用人单位存在劳动关系的直接证据。加之申请人提供的转账记录亦可显示其自 2019 年 4 月起存在领取款项的情形，且第一被申请人对双方于 2019 年 3 月 1 日建立劳动关系的事实不持异议，故结合庭审查明的证据及双方意思表示，本委认为本案现有证据足以证实申请人与第一被申请人从 2019 年 3 月 1 日开始具有建立劳动关系的意思表示，并将该主观合意固定于书面载体，以及双方存在劳动关系项下的基本权利义务。申请人虽主张其接受张某某的要求于 2020 年 9 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日期间从事第二被申请人的工作，但经查明的事实可知，两被申请人工作地点一致，申请人在职期间并未发生工作地点变更的情形，故未能有效证明其在职期间的管理主体于上述期间变更为第二被申请人的事实。申请人提供的《个人参保证明》虽显示第二被申请人存在为其缴纳社会保险费的行为，以及微信聊天记录、发票等证据反映其以第二被申请人的名义出具发票，但劳动关系系具有人身从属性的法律关系，劳动者系以出卖劳动力的方式换取劳动报酬，故劳动关系在成立之时，即系劳动者让渡自身劳动力使用权及支配权之际。据此，申请人作为劳动者，其在工作期间接受第一被申请人的工作安排及任务分配，系其履行劳动义务的具体要求和表现，此亦系第一被申请人作为用人单位享有的用工自主权的权限范围。是故，即便

第一被申请人存在安排申请人从事第二被申请人相关事务的行为，亦仅能直接体现系行使用工支配权的情形，然因劳动关系所特有的隶属性特征，劳动者系从事具有隶属性质的有偿劳动。由于申请人并未提供充分证据证明其与第二被申请人就建立劳动关系已协商一致，故不能证明其系接受第二被申请人的管理而从事有偿劳动的事实，无法有效证明其与第二被申请人符合建立劳动关系的法定要件及客观条件。另因目前用工市场不乏用人单位在与劳动者不存在劳动关系的情况下，出于挂靠或其他目的而代为缴纳社会保险费之情形，故社会保险费的缴纳与劳动关系的存在并不必然存在因果关系，二者不具备充分必要条件。因此，社会保险费的缴纳亦不能作为证明劳动关系存在的当然依据。综上，本委认定申请人与第一被申请人于2019年3月1日至2024年7月31日期间存在劳动关系，遂对申请人第一项仲裁请求予以支持，对第二项仲裁请求予以驳回。但，第二被申请人在申请人与第一被申请人存在劳动关系期间，为申请人缴纳社会保险费的行为，可佐证两被申请人关联关系，加之以上两被申请人办公地点相同，法定代表人亦为同一人，且两被申请人自认申请人工作内容亦存在涉及两被申请人的情形，由此可证明两被申请人对申请人混同用工的事实，基于举证责任分配及保护劳动者利益原则，两被申请人应对申请人在职期间相关义务承担连带责任。

二、关于2024年5月和2024年6月工资问题。申请人主

张其每月工资由底薪 7000 元、提成构成，其中车间提成按 5 分计算，单位股东梁伟文每月固定领取提成 2000 元，申请人与张某某则平分剩余提成，但提成数额不超过 2000 元；申请人另主张 2024 年 5 月和 2024 年 6 月车间可分提成分别为 7116.65 元和 5158.3 元，但两被申请人并无向其支付上述月份提成，且 2024 年 6 月已发工资亦存在差额。两被申请人确认 2024 年 5 月和 2024 年 6 月车间可分提成的数额，但辩称车间提成的发放需以申请人辅助车间工作为发放条件，申请人在职期间需兼顾车间接送车及保洁工作，但因其于 2024 年 5 月开始拒绝从事车间的全部工作，故车间主管不同意向其支付车间提成。申请人对此则反驳称，并无证据证明其需在车间从事辅助工作方可领取提成，且接送车及保洁并非其本职工作。经查，申请人已领取 2024 年 6 月实发工资 6409.81 元；申请人个人应缴纳社会保险费 547.24 元。本委认为，两被申请人虽主张提成需以申请人协助车间工作为发放前提，但其并未提供证据证明双方对此发放条件已协商一致，故无法证实该提成需以申请人提供车间劳动为发放的必要条件。因此，即便申请人在职期间确实存在提供车间相关工作的行为，亦不能由此当然得出该行为与提成发放之间存在当然的因果关系。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。现因两被申请人未举证证明提成发放的条件与其主张相吻合，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，故本委对其该项主张不予采纳。另，依查明的事实表明，申请人在职期间月收入包括底薪及提成，该收入持续时间已有一年有余，远超一个工资支付周期，且提成的项目罗列于每月工资条中，与当月底薪作为共同的收入一并支付至申请人。因此，根据既成事实及行为惯例判断，本委认为申请人在职期间的工资构成及金额已通过实际发放行为加以实现，而作为劳动者，申请人在长达一年时间内每月领取的工资均包括提成，此事实已对其获取包括底薪和提成在内的劳动报酬形成固定权利，故工资构成包括提成项目应属其合理的预期收入范围。现两被申请人自2024年5月起未发放申请人提成，在未经与申请人协商一致的情况下，此属单方行为，系对申请人依约定足额获取劳动报酬的核心权利之侵犯，该行为缺乏合理性及正当性，应属违法。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2024年5月1日至2024年5月31日期间工资差额2000元、2024年6月1日至2024年6月30日期间工资差额1622.1元 $[(5158.3 \text{ 元} - 2000 \text{ 元}) \div 2 + (7000 \text{ 元} - 547.24 \text{ 元} - 6409.81 \text{ 元})]$ 。

三、关于2024年7月工资问题。经查，申请人于2024年7月1日至2024年7月31日期间正常出勤，该月已支付工资6802.02元。庭审中，申请人主张其月工资包括外宿人员餐费补贴15元/天，其2024年7月餐费补贴为405元。两被申请人对此表示并无与申请人约定餐费补贴，仅系张某某曾偶有向申

请人支付补贴。另查，两被申请人提供的《工资表》载明申请人2024年7月应发工资为7405元。本委认为，依前所述，本委结合双方举证责任和能力，以及综合查明的事实和证据，已认定申请人月工资中包含提成。由于两被申请人未提供证据证明申请人2024年7月提成的具体数额，故本委以提成上限2000元作为计发基数。另，申请人虽未提供证据证明餐费补贴的存在，但两被申请人提供的《工资表》载明的工资数额为7405元，在扣减底薪7000元后，剩余部分405元与申请人当庭所述餐费补贴金额一致。因两被申请人作为用工主体，包括申请人在内的内部员工之月工资支付台账应由其负责如实编制，故申请人在职期间工资数额及计发依据等事宜应由两被申请人承担举证责任。现因两被申请人未提供证据对其计发的上述工资数额予以证明，加之扣减底薪后的剩余工资数额与申请人所述餐费补贴金额相吻合，故本委据此采信申请人之主张，确认其月工资包括餐费补贴。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日期间工资差额2055.74元（7000元+2000元+405元-6802.02元-547.24元）。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人于2024年8月1日向两被申请人邮寄《被迫解除劳动合同关系通知书》，当中载明的解除理由包括增加额外工作、故意克扣工资、未经同意变相降薪逼迫离职等。两被申请人对此辩称，申请人于2024年5月开始

已希望退出股东身份，且拒不配合财务和出纳工作，双方多次发生争吵，但两被申请人并无为难申请人，申请人实际系欲获取高额赔偿。两被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。另查，申请人提供的转账记录显示其2023年8月至2024年6月期间工资为9100元、27083元、9022元、7000元（2023年年年终奖）、9200元、8022元、9000元、9163元、6453元、6409.81元。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实已认定两被申请人确实存在未及时足额支付申请人2024年5月和2024年6月工资的行为，故申请人据以主张解除劳动关系的理由具有事实依据，该解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。由于本案未有充分证据证明申请人离职前一年月应发工资的具体数额，加之申请人仅系提供转账记录拟证明其每月实发工资及月平均工资数额，故本委对此予以尊重，结合本案现有证据核算，申请人离职前12个月月平均工资为9116.38元 $[(9100\text{元}+27083\text{元}+9022\text{元}+7000\text{元}\div 12\text{个月}\times 5\text{个月}+9200\text{元}+8022\text{元}+9000\text{元}+9163\text{元}+6453\text{元}+2000\text{元}+6409.81\text{元}+1622.1\text{元}+7000\text{元}+2000\text{元}+405\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。综上，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，两被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿50140.09元 $(9116.38\text{元}\times 5.5\text{个月})$ 。

五、关于赔偿金问题。本委认为，如前所述，根据查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系申请人主动行使解除权而

实现，即两被申请人不存在单方解除与申请人劳动关系的行为，故申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定之情形，本委对此不予支持。

六、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限未满10年，在职期间从未休带薪年假。两被申请人对此辩称，申请人曾请假外出旅游，但其未提供相关记录。本委认为，鉴于两被申请人未提供证据证明申请人在职期间已休带薪年假的事实，故本委采信申请人之主张，认定其并无休带薪年假。另因申请人未举证证明本案仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，加之两被申请人当庭主张申请人相关仲裁请求超过仲裁时效，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张的2019年3月1日至2022年12月31日期间未休年休假工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。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2024年1月1日至2024年7月31日期间享有带薪年假2天（ $213 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，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，两被申请人应支付申请人2023年1月1日至2024年7月31日期间未休年休假工资5868.01元[$9116.38 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (5 \text{ 天} + 2 \text{ 天}) \times (300\% - 100\%)$]。

七、关于孕期工资、产期工资、哺乳期损失问题。经查，申请人提供的《超声检查报告单》显示其怀孕事实；《诊断证明

书》“医嘱及建议”载明“预产期 2024-12-19”。被申请人对上述证据真实性由仲裁委确认。本委认为，因两被申请人未提供证据证明上述材料真实性存疑，故本委对该《超声检查报告单》《诊断证明书》予以采纳，据此认定申请人存在怀孕的事实。如前所述，两被申请人未及时足额支付申请人在职期间工资的行为缺乏法律依据，故申请人因此提出离职具有客观基础和事实依据，本委鉴此认为申请人系基于两被申请人存在过错行为而行使解除权，两被申请人对此造成申请人在怀孕期间、产假期间及哺乳期间的工资损失应承担赔偿责任。但由于申请人现尚未生产，仍处于孕期期间，产假期间及哺乳期间属于尚未发生的期间，遂本委计算申请人孕期工资损失至开庭当日，即 2024 年 10 月 16 日，后续孕期期间、产假期间及哺乳期间相关损失待条件成就后再另行主张权利。综上，因申请人月工资的 20%，即 1800 元（9000 元×20%）低于广州市最低工资标准，故本委酌定以 2300 元作为计发申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 10 月 16 日孕期期间工资损失。据此，两被申请人应支付申请人上述孕期期间工资损失 5763.22 元（2300 元×2 个月+2300 元÷21.75 天×11 天）。

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、第八

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》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人于 2019 年 3 月 1 日至 2020 年 8 月 31 日、2022 年 6 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 31 日期间工资差额 2000 元、2024 年 6 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日期间工资差额 1622.1 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日期间工资差额 2055.74 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 50140.09 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日期间未休年休假工资 5868.01 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 10 月 16 日孕期期间工资损失 5763.22 元；

七、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

二〇二四年十月二十三日

书 记 员 陈柳萍