

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〕5347号

申请人：郑某某，女，汉族，1991年11月12日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：广州某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某某。

申请人郑某某与被申请人广州某某服饰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。申请人郑某某到庭参加诉讼。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2024年8月29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于2018年3月6日至2024年8月5日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金114101元；三、被申请人支付申请人2018年3月6日至2024年8月5日未休年休假工资25826元。

被申请人庭后辩称：刘敏娟以个人名义承包案外个体工商

户，并在该个体工商户注册地址经营，故本案实际用工主体为个体工商户，并非我单位。我单位与申请人不存在劳动关系，故无需支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。申请人提供的证据显示双方劳动合同的解除原因，系档口无法继续经营，需解散。根据法律规定，用工方有权单方解除劳动关系。申请人提供的证据显示其连续工作时间未超过10年，年休假时间为5天。申请人工作场所春节放假期间，在扣除法定假期后，放假时间超过5天，故申请人已享受带薪年假。综上，请求驳回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2018年3月6日入职被申请人处从事销售工作，在职期间未订立书面劳动合同，每月工资由底薪7600元、提成及全勤奖200元构成，月工资由法定代表人李某某配偶刘敏娟通过银行转账或微信转账方式发放，工作由李某某及刘敏娟安排及管理，其最后工作至2024年8月5日。申请人对此提供微信聊天记录拟证明与刘敏娟就工作事宜进行沟通，以及昵称为“李某某”的微信聊天记录；申请人另提供转账记录拟证明其在职期间工资收入情况。被申请人未提供任何证据对此予以反驳。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的主体，对双方存在劳动关系该法律事实负有首要的举证责任。本案中，申请人已提供微信

聊天记录及转账记录等证据拟证明与被申请人存在劳动关系，但被申请人并无提供任何相反证据对此加以反驳，故无法证明本案查明的现有证据真实性存疑，进而不能否定或推翻申请人关于李某某及刘敏娟对其进行工作安排及管理的事实之主张，亦无法反驳转账的行为代表单位意思表示。加之被申请人并无在本案中提供任何证据就其在答辩意见中所述的事实予以证明，因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委据此采纳申请人提供之证据，并确认双方存在合法有效的劳动关系。另参照《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，用人单位对劳动者工作年限负举证责任。由于被申请人未提供证据证明申请人入职时间及离职日期，故其未能证明申请人所述内容与事实不符。综上，本委采纳申请人主张的入职时间及离职日期，并确认申请人与被申请人于2018年3月6日至2024年8月5日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人法定代表人于2024年8月5日以业务经营情况不佳为由，口头告知解除劳动关系。申请人对此提供微信聊天记录及录音予以证明。经查，以上证据显示的时间为8月7日或之后。另查，申请人提供的转账记录显示其于2023年9月17日至2024年8月15日期间收到的转账金额依次为：9074元、8727元、9404元、9967元、

10010 元、16228 元、12058 元、8474 元、8298 元、4587 元、9212 元。申请人另主张被申请人通过微信向其额外支付提成 551 元。被申请人未提供证据予以反驳。庭审中，申请人主张其离职前一年月平均工资为 8777 元。本委认为，申请人虽主张被申请人以业务情况不佳为由解除双方劳动关系，但本案查明的现有证据无法直接证明被申请人存在向其发出解除劳动关系通知或决定的行为。申请人提供的微信聊天记录亦未能反映被申请人系以申请人所述的事由作出解除劳动关系的意思表示，加之该证据发生时间及录音录制时间均发生于双方劳动关系解除之后，即并非双方劳动关系解除当日所形成的证据，上述证据因形成时间的滞后而未能充分有效证明证据形成前所发生的客观事实，加之申请人并无提供其他证据就其主张的解除事由予以佐证，故本委对其主张的解除原因不予采纳。另，鉴于被申请人亦无举证证明申请人系因个人事由主动解除双方劳动关系，故缺乏证据认定双方劳动关系的解除原因在于申请人。综上，因双方均未能提供证据证明劳动关系的具体解除事由，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。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。被申请人因未提供证据对转账记录及申请人所述的提成发放情况予以反驳，故未能证明该记录金额及申请人当庭所述内容，与申请人在职期间工资数额不一致，其对此应

承担举证不能的不利后果。经核算，申请人离职前一年月平均工资为 8882.5 元〔（9074 元+8727 元+9404 元+9967 元+10010 元+16228 元+12058 元+8474 元+8298 元+4587 元+9212 元+551 元）÷12 个月〕。申请人主张的月平均工资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采纳。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，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 57050.5 元（8777 元×6.5 个月）。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张在职期间被申请人未安排其休带薪年休假，其累计工作年限未超过 10 年。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，被申请人作为享有统筹安排劳动者休假权利的用人单位，其对申请人在职期间有无休假以及休假天数等事宜负有举证证明责任。本案中，鉴于被申请人未举证证明已依法履行安排申请人休带薪年休假的法定义务，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，认定其在职期间未实际享受带薪年休假的法定权利。由于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，其主张的 2022 年及之前的未休年休假工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2024 年 1

月 1 日至 2024 年 8 月 5 日期间享有带薪年假 2 天（ $218 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，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，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 8 月 5 日期间未休年假工资 5649.56 元（ $8777 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 7 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，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、确认申请人与被申请人于 2018 年 3 月 6 日至 2024 年 8 月 5 日期间存在劳动关系；

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解除劳动关系经济补偿 57050.5 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 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 8 月 5 日期间未休年假工资 5649.56 元。

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

二〇二四年十月二十五日

书 记 员 刘轶博