

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〔2025〕329号

申请人：王某璇，女，汉族，1999年11月26日出生，住址：广东省普宁市。

被申请人：广州市某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：傅某洪，该单位总经理。

委托代理人：黎可成，男，广东秉宣律师事务所律师。

申请人王某璇与被申请人广州市某某服饰有限公司关于赔偿金、未休年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王某璇和被申请人的委托代理人黎可成到庭参加诉讼。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11月15日向本委申请仲裁，于2024年12月13日向本委申请变更和增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金37500元；二、被申请人支付申请人2022年10月22日至2023年9

月 22 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 71500 元；三、确认申请人与被申请人 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 11 月 2 日存在劳动关系；四、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 22 日至 2024 年 11 月 2 日未休年休假工资 8737 元。

被申请人辩称：申请人本案全部请求均没有事实和法律依据。一、关于确认劳动关系，双方不属于劳动关系，申请人实际属于不受我单位考勤管理的劳务关系；二、关于赔偿金，申请人未举证证明与我单位存在劳动关系以及我单位存在违法解除劳动关系的证据，申请人主张的赔偿金不应得到支持；三、关于未签订劳动合同的双倍工资，未签订劳动合同双倍工资不属于劳动报酬，适用一年仲裁时效，申请人主张的 2022 年 10 月 22 日至 2023 年 10 月 22 日双倍工资差额，最迟应于 2024 年 11 月 22 日之前主张，但申请人在 2024 年 11 月 15 日才申请仲裁，该项仲裁请求已经超过仲裁时效；四、关于未休年休假工资，申请人没有举证 2022 年 9 月之前已经连续工作满 12 个月以上，并适用一年仲裁时效，申请人主张的 2023 年 11 月前的未休年假工资已经超过仲裁时效，且未休年假计算方式应当按照 200% 计算。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人自 2022 年 9 月 22 日起在被申请人处从事对业务单据、对账等工作，按月结算

劳动报酬，2024年11月2日，被申请人法定代表人傅某洪通知申请人其单位放假，申请人此后没有再上班。上述事实有微信记录为证。被申请人抗辩双方属于兼职劳务关系。本委认为，结合本案查明的上述证据可以反映，申请人以被申请人的名义开展工作，从事被申请人安排的有报酬的劳动，双方符合《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。相反，被申请人主张双方系兼职劳务关系，但本案没有证据证明双方就建立合作关系、权利义务的分配等达成合意，被申请人也没有举证相关支付台账等证据证明申请人每月所得构成，或举证反驳申请人关于工资支付的主张及证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人的主张不予采信，并确认双方存在劳动关系。结合被申请人对申请人主张的用工起始时间不持异议，且没有举证反驳申请人主张的用工结束时间及证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于用工起止时间的主张，并据此确认申请人与被申请人自2022年9月22日起至2024年11月2日止存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，2024年11月2日，傅某洪告知申请人“你们先暂时去别人那里找点事做一下吧，临时好吧，因为我们这里现在放假，整个公司全部放假……因为板房也到期了，租金太贵了。然后年底的时候看一下有做备货再开啊，过完年再来好吧……我不可能一直给你们这样子放假”，

有微信记录为证。申请人据此主张被申请人解除双方劳动关系，并表示被申请人辞退其同时，还辞退了一起工作的同事，但近期被申请人又通知部分同事上班，却将其移出工作群。被申请人则主张其单位效益不好，暂时不需要兼职（申请人）。申请人还主张其2024年1月前月工资标准为6500元，2024年1月起月工资标准调整为7500元，离职前十二个月每月收入如下：7782元、6720元、7000元、7500元、7990元、7500元、7710元、3635元、7445元、7500元、5500元、2250元，上述期间每月收入包含正常工作时间工资及加班费。经计算，月平均收入为6544.33元。被申请人确认申请人上述期间每月收入数额。本委认为，其一，结合本案查明的微信记录，被申请人因停止经营通知包含申请人在内的员工另谋工作，没有证据证明申请人对此存有异议，应视为双方劳动关系系被申请人提出经双方协商一致解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿，虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，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；其二，鉴于被申请人对申请人离职前十二个月的收入情况不持异议，遂本委采纳申请人上述关于月收入情况的主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿16360.83元（6544.33元×2.5个月）。

三、关于未休年休假工资问题。经查，被申请人没有安排申请人休年休假。被申请人没有向本委提交原始工资支付台账。本委认为，鉴于申请人未能举证证明其在2023年9月22日前已存在连续工作满十二个月的情形，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，申请人自2023年9月22日起享受年休假，申请人请求2023年9月22日前年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假1天（ $101 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假），2024年应休年休假4天（ $307 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假）。又申请人主张其月收入包含正常工作时间工资及加班费，鉴于被申请人未能举证原始工资支付台账证明申请人的工资构成情况，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人的主张。结合申请人的月正常工作时间工资标准及执行的工时制度，经计算，申请人离职前12个月月正常工作时间平均工资为7333.33元[$(6500 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} + 7500 \text{ 元} \times 10 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月}$]，日工资为246.5元[$7333.33 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$]，因此，被申请人应支付申请人2023年和2024年未休年休假工资2465元[$246.5 \text{ 元} \times (1 \text{ 天} + 4 \text{ 天}) \times 200\%$]。

四、关于未签订劳动合同的双倍工资问题。经查，申请人工作期间，双方未签订劳动合同。本委认为，根据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，被申请人未与申请人签订劳动合同的，应自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日向申请人每月支付两倍的工资，本案中，鉴于申请人未能举证证明其就2022年10月22日至2023年9月21日未签订劳动合同的双倍工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人请求2022年10月22日至2023年9月21日未签订劳动合同双倍工资的仲裁请求，已超过仲裁时效。同时，自2023年9月22日起，视为申请人与被申请人已订立无固定期限劳动合同。综上，申请人请求2022年10月22日至2023年9月22日未订立书面劳动合同二倍工资，于法无据，本委不予支持。

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、第八十二条，《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》第七条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条，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2022年9月22日起至2024

年 11 月 2 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解除劳动合同经济补偿 16360.83 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 年和 2024 年未休年休假工资 2465 元；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年一月二十日

书 记 员 张秀玲