

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〔2022〕577号

申请人：陈宇婷，女，汉族，1991年4月14日出生，住址：广东省湛江市霞山区。

第一被申请人：广州企鹅宝贝教育信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区叠景路156号至170号(双号)自编三层L3-10号单元。

法定代表人：陈祥义。

第二被申请人：广州市凯至姆信息咨询有限公司（原广州市凯至姆教育信息咨询有限公司），住所：广州市海珠区滨江东路696号698号696号之一696号之三698号之一698号之二201房自编之一、202房。

法定代表人：隋伟。

委托代理人：梁艳芬，女，该单位员工。

申请人陈宇婷与第一被申请人广州企鹅宝贝教育信息咨询有限公司、第二被申请人广州市凯至姆信息咨询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。申请人陈宇婷和第二被申请人的委托代理人梁

艳芬到庭参加诉讼。第一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 2021 年 12 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人自 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 12 月 23 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2021 年 12 月工资 15644.01 元；三、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 81104 元。

第一被申请人无答辩。

第二被申请人辩称：申请人不是我单位员工，与我单位无劳动关系，不同意申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系以及用人单位主体责任认定问题。申请人主张其于 2017 年 8 月 24 日入职广州企鹅家族教育信息咨询有限公司并签订劳动合同，于 2019 年 7 月 1 日入职广州企汇教育信息咨询有限公司，劳动合同主体变更为该公司，于 2020 年 8 月 27 日入职广州企利教育信息咨询有限公司，劳动合同主体变更为该公司，于 2021 年 10 月 1 日入职第一被申请人并签订劳动合同，之后劳动合同主体未再变更，其于 2021 年 12 月 23 日因第一被申请人停业而离职。经查，广州企鹅家族教育信

息咨询有限公司（已注销）的法定代表人为罗向红，广州企汇教育信息咨询有限公司、广州企利教育信息咨询有限公司和第一被申请人在 2021 年 11 月之前的法定代表人均为罗向红。申请人向本委提交了如下证据：1. 《劳动合同》，显示申请人与第一被申请人约定合同期限从 2021 年 10 月 1 日起至 2024 年 9 月 30 日止；2. 《广东省社会保险个人参保证明》，显示广州企鹅家族教育信息咨询有限公司在 2017 年 9 月至 2019 年 6 月为申请人参加社保，广州企汇教育信息咨询有限公司在 2019 年 7 月至 2020 年 8 月为申请人参加社保，广州企利教育信息咨询有限公司在 2020 年 9 月至 2021 年 9 月为申请人参加社保，第一被申请人在 2021 年 10 月至 2021 年 11 月为申请人参加社保，申请人称第一被申请人在 2021 年 12 月也为其参加了社保。第二被申请人对申请人上述证据均不予确认，表示申请人并非其单位员工。本委认为，申请人主张其与第一被申请人存在劳动关系，并提交了劳动合同及社保参保证明予以证明，已履行初步举证责任，第一被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张予以采纳。又第一被申请人对申请人的入职时间和离职时间不主张、不举证、不抗辩，故本委采纳申请人主张其入职第一被申请人的时间和离职时间。因此，本委确认申请人与第一被申请人自 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 12 月 23 日期间存在劳动关系。对于申请人与第二被申请人的劳动关系认定问题，申请人提交的证据未能显

示与第二被申请人存在关联，申请人亦无充分有效的证据证实其与第二被申请人之间存在用工事实和建立劳动关系的合意，故申请人要求确认其与第二被申请人之间存在劳动关系，依据不足，本委不予支持。鉴此，申请人要求第二被申请人支付其基于劳动关系而产生的工资、赔偿金的仲裁请求，本委亦不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其在第一被申请人处任教学主管岗位，在职期间工作时间为每天工作 8 小时，每周工作 5 天，月工资为底薪 6000 元，另有绩效、课时激励奖、课时费和司龄奖 300 元（每工作一年有 100 元司龄奖励，封顶是每月 300 元），第一被申请人尚欠发其 2021 年 12 月工资（含绩效等）15644.01 元，但该工资金额未扣除其当月的社保和公积金个人应缴费用 892.04 元；另，其离职前的月平均工资为 10500 元。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，第一被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现第一被申请人未能提供工资支付原始台账予以证明申请人的工资支付情况，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的欠发工资情况以及离职前月平均工资数额予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第一被申请人应支付申请人 2021 年 12 月工资 14751.97 元（15644.01 元 - 892.04 元）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其因第一被申请人无法

经营并停业而离职，其工作年限已满4年。本委认为，第一被申请人对申请人的离职原因不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人主张的离职原因予以采纳。鉴于申请人与第一被申请人解除劳动合同的原因系基于第一被申请人已无法经营并停业，此不属于第一被申请人违反法律规定解除劳动合同的情形，故第一被申请人无需支付申请人违法解除劳动合同赔偿金，但应支付申请人解除劳动合同经济补偿。对于申请人的工作年限问题，申请人对其主张于2017年8月24日入职广州企鹅家族教育信息咨询有限公司，之后多次变更劳动合同主体，最后的劳动合同主体变更为第一被申请人已提供参加社保记录予以佐证，第一被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人该主张予以采纳。又申请人所有劳动合同主体的原法定代表人均为罗向红，由此表明其所有劳动合同主体存在关联。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）》（法释〔2020〕26号）第四十六条的规定，本委认定申请人属于“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”的情形，现第一被申请人未能举证证明申请人到其单位工作之时，原用人单位已经向申请人支付了相应的经济补偿，第一被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故申请人在原用人单位的工作年限应合并计算为第一被申请人的工作年限。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请

人解除劳动合同经济补偿 47250 元（10500 元 × 4.5 个月）。

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》第十条、第四十条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 12 月 23 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 2021 年 12 月工资 14751.97 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解除劳动合同经济补偿 47250 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年三月二十八日

书 记 员 段晓妮