

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〕574号

申请人：梁颖，女，汉族，1998年3月4日出生，住址：广州市海珠区。

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。

申请人梁颖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。申请人梁颖和第二被申请人的委托代理人梁艳芬

到庭参加庭审。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7月14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5799元；三、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金6518.06元；四、两被申请人支付申请人未提前30天书面通知解除劳动合同而应额外支付的一个月工资6518.06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2021年7月14日入职广州企汇教育信息咨询有限公司（以下简称“企汇公司”）并与该公司签订了劳动合同，自2021年10月1日起劳动合同主体变更为第一被申请人，其于2021年12月23日因第一被申请人停业而离职。申请人向本委提交了如下证据：1.《劳动合同》（用人单位为企汇公司），

显示申请人与企汇公司约定合同期限从2021年7月14日起至2024年7月13日止，落款处有申请人签名以及盖有企汇公司名称的印章；2.《劳动合同》(用人单位为第一被申请人)，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，落款处有申请人签名以及盖有第一被申请人名称的印章；3.社保缴费记录，显示企汇公司在2021年7月至2021年9月为申请人缴纳社保费，第一被申请人自2021年10月起为申请人缴纳社保费。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缴费记录予以证明，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。对于申请人与第一被申请人劳动关系的起止时间，从申请人举证的劳动合同可知，其与第一被申请人约定的合同期限自2021年10月1日起，而在此之前其系与案外人企汇公司签订劳动合同，故基于劳动合同系劳动者与用人单位就建立劳动关系达成合意的载体，遂本委认定申请人与第一被申请人自2021年10月1日起建立劳动关系。又第一被申请人对申请人的离职时间不主张、不举证、不抗辩，故本委采纳申请人主张的离职时间。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、赔偿金以及未提前 30 天书面通知解除劳动合同而应额外支付一个月工资的仲裁请求，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务岗位，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 3800 元，另有绩效和提成，第一被申请人尚欠发其 2021 年 12 月工资（含绩效和提成）5799 元（已扣除当月个人社保费）；另，其离职前的月平均工资为 4500 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 5799 元。

三、关于赔偿金以及未提前 30 天书面通知解除劳动合同而应额外支付一个月工资问题。申请人主张其因第一被申请人无法经营并停业而离职。本委认为，第一被申请人对申请人主张

的离职原因未提供证据予以反驳，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述主张予以采纳。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。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 2250 元（4500 元 × 0.5 个月）。另外，本案第一被申请人与申请人解除劳动合同的情形不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求第一被申请人支付其未提前 30 天书面通知解除劳动合同而应额外支付一个月工资的仲裁请求，本委不予支持。

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 5799 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 2250 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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年三月二十八日

书 记 员 段晓妮