

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〔2023〕657号

申请人：林丹，女，汉族，1985年8月27日出生，住址：广东省珠海市香洲区。

委托代理人：陈光辉，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：叶君婷，女，北京市盈科（广州）律师事务所实习人员。

第一被申请人：广州阳光大地科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号2209-2210房。

法定代表人：林丹。

第二被申请人：广州阳光大地房产频道有限公司，住所：广州市越秀区环市东路331号自编21号楼429房。

法定代表人：黄国强。

共同委托代理人：刘东栓，男，广东广信君达律师事务所律师。

共同委托代理人：赵广群，男，广东广信君达律师事务所律师。

申请人林丹与第一被申请人广州阳光大地科技有限公司、第二被申请人广州阳光大地房产频道有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人陈光辉和叶君婷，两被申请人共同委托代理人赵广群到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 12 月 20 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间未发放工资 227166 元；二、第一被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间未发放工资 225000.33 元；三、第一被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 937872 元；四、第二被申请人对第一被申请人上述债务承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、申请人主张 2021 年工资无事实和法律依据，且超过仲裁时效，应予驳回。申请人与两被申请人签订《劳动合同主体变更三方协议》，其与我单位自 2021 年 2 月 1 日起建立劳动关系，我单位无义务向其支付 2021 年 1 月的工资，申请人已确认与第二被申请人不存在任何劳动争议或其他争议，劳动报酬已足额支付，故其该项主张无任何依据。申请人该项仲裁请求已超过仲裁时效，丧失胜诉权。申请人提供的证据涉及的开票内容，我单位并未参与上述聊天，也未授权

或追认余某某与申请人进行沟通，故聊天内容对我单位没有约束力。余某某在 2020 年前已从第二被申请人处退休，假设其退休后仍与第二被申请人保持业务往来，其雇主应为第二被申请人，其行为与我单位无关，我单位对余某某的行为无需承担责任。申请人与我单位建立劳动关系至今，双方从未签订任何有关年度奖金或分红的协议。申请人提供的发票系案外人与第二被申请人的行为，属双方业务往来形成的交易凭证，不能证明申请人的年薪系通过案外人向第二被申请人开具发票后收取。自 2021 年 7 月 4 日起申请人系我单位股东、经理、执行董事兼法定代表人，故从 2021 年 7 月 4 日开始，双方不存在劳动关系。

二、申请人每月均可按时收到劳动合同约定的工资，不存在未发放工资的事实。双方未约定年度奖金和分成，申请人仅凭微信聊天记录和录音即认为每年可获得巨额奖金，显然没有事实依据。余某某已退休，其行为不能代表第二被申请人，更不可代表我单位，且微信聊天记录仅反映双方曾进行相关沟通，并非确认未发工资的具体金额。申请人在 2021 年 7 月 4 日后与我单位不再具有劳动关系，双方法律关系应受公司法调整。

三、我单位从未辞退申请人，无义务向其支付解除劳动关系赔偿金。申请人在担任我单位股东、经理、执行董事兼法定代表人后，除其本人及单位股东会外，无人有权限对其进行辞退。我单位系因为经营亏损而搬迁办公室，申请人作为股东既不给单位注资，亦未带来业务和收入，我单位没有足够财力再继续承租原

办公室。申请人作为管理者，平时公司没事则不前来单位，故错过搬迁事宜。综上，申请人本案仲裁请求缺乏事实依据和法律依据。

第二被申请人辩称：申请人与两被申请人签订《劳动合同主体变更三方协议》，故其与我单位劳动关系在2021年1月31日终止，双方不存在任何劳动争议或其他争议。申请人要求我单位承担连带责任没有任何事实依据和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于2021年工资问题。申请人主张其于2010年3月17日入职第二被申请人，后于2021年1月26日与两被申请人签订《劳动合同主体变更三方协议》，约定自2021年2月1日起劳动合同主体变更为第一被申请人；申请人另主张从2016年开始实行年薪制，工资分两部分发放，其中一部分工资由第一被申请人通过银行转账按月发放，另一部分则通过向第二被申请人提交相应金额的活动票，由第二被申请人将对应款项转至指定的对公账号，但其在按要求向两被申请人财务人员余某某提交相关票据后，被申请人并未足额向其支付2021年活动票所对应的工资。经查，《劳动合同主体变更三方协议》显示甲乙丙分别为第二被申请人、第一被申请人和申请人，其中约定第二被申请人与申请人已完全履行各权利义务，劳动报酬均已全部足额支付，不存在任何劳动争议或其他争议；第一被申请人与申请人确认，除

劳动合同主体变更或其他约定变更事项外，新劳动合同其他条款与原劳动合同保持一致；申请人提供的微信聊天记录显示，“余某某”6月7日询问申请人“你算过21年未支付薪资有多少吗”，申请人回复“好像是35w多吧”，对方表示“未开票227166.67元，开科技，晓红会发开票信息给你的”；8月18日，申请人向“余某某”发送信息“我想确认下，我去年年薪是不是还有26w左右没发放”，对方回复“22.7”；11月4日，申请人询问“余某某”“琳姐，我去年50万年薪，公司还有22万没给结给我，云姐有和你交代什么时候还吗”，对方回复“所有费用都在排期支付”。第一被申请人确认申请人与其建立劳动关系的日期，但主张申请人月工资标准以双方订立的劳动合同约定数额为准，不存在约定年薪制的情形，上述聊天记录不能证明双方约定申请人年薪50万的事实，且余某某于2020年之前已退休，并不负责被申请人的财务工作，无权代表单位与申请人确定工资标准。两被申请人对此提供《退休证》予以证明。该《退休证》载明的退休时间为2015年12月14日，批准退休单位为第二被申请人。申请人当庭主张余某某为第二被申请人的董事，且在2020年前亦系由其负责告知需提供及处理相关活动票的事宜，第二被申请人亦将活动票所对应金额的部分薪酬转至案外指定单位；申请人另主张其在2022年领取的月工资实际超出劳动合同约定的18000元，故薪资标准并非月薪制。另查，《企业信用信息公示报告》显示余某某分别于2022年4月12日和2022年7月19

日被备案为第二被申请人董事；申请人提供其于2020年12月9日与“余某某”的微信聊天记录显示，对方向其表示“你应该还有35万吧，要分4份合同，你先收集图片，越多越好，备挑选”；专用发票则载明“广州阳光大地房产频道有限公司”向案外人支付“设计服务*视频制作费”35万元。第二被申请人对此不予确认，主张即便该证据属实，亦仅可证明其与案外人存在业务合作往来关系；至于申请人领取的工资超出18000元部分，系属于公司股东商量后的结果，可能为津贴或补贴。再查，申请人提供其与“黄国强”的微信聊天记录显示，其向对方询问“去年剩余的薪酬能麻烦先给我结吗”，对方则表示“正在尽力筹集资金，按时支付当月的员工工资”。申请人主张第一被申请人的持股股东系案外人广州天天好房信息科技有限公司，而黄国强系该公司的法定代表人，故黄国强实为第一被申请人的实际控制人。第一被申请人辩称，黄国强虽有参与单位业务，但并非管理人员，申请人系第一被申请人的法定代表人、执行董事和总经理，全面组织和管理第一被申请人的业务。本委认为，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。据此，第一被申请人对申请人劳动关系存续期间的工资标准及支付情况应承担首要的举证证明义务。具体到本案，其一，第一被申请人虽主张申请人月工资标准以双方签订的劳动合同约定的薪资待遇为准，但依庭审查明的事实可知，申请人2022年每月领取的转账金额超出劳动合同约定的金额，即双方约定的月工资

数额与实际支付的款项未能吻合，存在出入。第一被申请人作为核发薪资待遇的用人单位以及编制相关会计财务账本和报表的主体，对出自自身财务账号的款项项目、性质及用途，负有举证证明责任，但庭审中，其并无提供任何证据对申请人2022年每月领取超出双方约定的月工资标准部分的款项性质予以证明，故仅凭其单方陈述不足以有效证明自身主张之事实存在客观基础。因此，第一被申请人对此待证事实应承担举证不能的不利后果，本委对其该项主张不予采纳，故而认为双方订立的劳动合同不能当然作为认定申请人工资标准之依据。其二，两被申请人虽提供《退休证》拟证明余某某于2020年前已退休，但退休仅系法律所规定的劳动者因达到法定退休年龄而享有领取退休待遇的权利之身份，并非因退休即当然代表退休人员与用人单位失去任何关系，现行劳动法律虽未赋予退休人员与用人单位建立劳动关系的主体资格，然并无剥夺双方建立合作关系或劳务关系等其他民事关系的自由及权利。因此，余某某退休的事实，不能成为证明其与被申请人再无任何工作关系的有效依据。其三，第二被申请人虽对申请人提供的专用发票不予确认，但其当庭表示在证据真实的情况下，仅可证明其与案外人存在业务合作往来关系。对此，本委认为第二被申请人的主张存在逻辑上的问题。首先，第二被申请人当庭已明确否认专用发票之效力，由此表明，其对专用发票所载明的转账事实未予确认，据此可推断，其不承认向案外人支付相关费用的事实。其次，作为行为主体，第二被申请人对自

身有无向案外人转账的事实理应知悉，不存在模棱两可、似是而非的可能，因此，既然对专用发票真实性不予认可，则无假设证据真实的前提。再次，第二被申请人作为对外从事经营活动的当事人，系否与案外人存在业务合作及经济往来，属于当庭即可理所当然以明确的事实，无需以假设证据真实作为条件。再者，申请人提供的专用发票并非当庭补充之证据，第二被申请人在庭前收到该证据时，如若对专用发票的真实性存疑，否认向案外人转账的事实，则应提供财务记账凭证等相关材料，或通过申请调查取证以证明或核实此证据真实性存疑。但第二被申请人并无实际履行相关举证义务及行使申请调查取证的权利，故其对此待证事实应承担举证不能的不利后果，因此本委采信该专用发票之真实性，认定第二被申请人于2020年存在向案外人转账的事实。其四，本案查明的现有证据无法证明两被申请人财务人员的具体身份，而申请人提供的微信聊天记录显示，其在职期间存在多次与余某某沟通有关薪资数额及待遇的情形，其中2020年12月9日在微信中谈及的金额与第二被申请人向案外人转账的数额一致，由此可佐证微信聊天记录的真实性及针对性；加之《退休证》显示的批准退休单位为第二被申请人，且本案查明的证据亦可证明余某某在2022年成为第二被申请人的董事，虽然该备案董事的时间晚于2020年，但由此可证明余某某与第二被申请人确实存在关联。根据余某某退休时间及备案成为第二被申请人董事的日期，本委有理由相信余某某在退休后至备案为董事期间，与第

二被申请人依然存在联系,故而不能有效排除申请人与余某某微信聊天记录的真实有效性。同时,鉴于第二被申请人未提供充分有效证据证明其与案外人存在实质的业务合作事项及内容,无法证实其向案外人转账的款项系基于双方业务往来关系而产生的费用,进而不能排除该转账金额属于申请人以相关票据形式领取的薪资待遇之可能。因此,综合本案查明的事实和证据,本委认为申请人提供的现有证据已形成完整有效的证据链,可充分证明与第二被申请人建立劳动关系期间实行年薪制的事实。其五,根据《劳动合同主体变更三方协议》约定可知,第一被申请人在与申请人建立劳动关系后,双方确认除劳动合同主体变更或其他约定变更事项外,新劳动合同其他条款与原劳动合同保持一致,也即,申请人在第二被申请人处涉及劳动权利义务的相关约定应由第一被申请人承受。如前所述,第一被申请人主张申请人每月工资为18000元的事实因与查明的证据相悖,本委对此不予采信;而余某某与申请人之间的微信聊天记录因未有相反证据予以反驳,故无法证明该证据真实性存疑,本委对该聊天记录予以采纳。本案查明的证据虽显示余某某系第二被申请人的董事,未有直接证据体现其与第一被申请人之间的关系,但申请人在与第一被申请人建立劳动关系后,依然与余某某就工资问题进行沟通,此行为可反映负责申请人的工资标准及发放事宜的人员,并不因劳动关系主体的变更而发生实际改变;且本案证据并非单一显示申请人仅与余某某就工资问题进行沟通,申请人亦与第一被申请人法

人股东的法定代表人黄国强存在追讨工资的交流,而对方对申请人追讨行为并非否认,而系作出“正在尽力筹集资金”的表示,此语境足以证明对方对拖欠申请人工资事实的认可。须知当事人作出承认的意思表示不一定要以直白的认可为必要,大众根据常识及日常生活经验法则即可判断出的文字语意同样可作为意思表示承认的依据。因此,第一被申请人在通过银行转账按月支付工资的情况下,参与其单位业务的法人股东的法定代表人,对申请人追讨工资的要求予以承认,可佐证第一被申请人存在拖欠申请人工资的事实。由此可知,申请人与第一被申请人签订的劳动合同所约定的月工资标准并非双方实际履约的薪资待遇,遂本委认为第一被申请人在未能提供充分证据对申请人主张的工资标准予以反驳的前提下,其对此待证事实应承担举证不能的不利后果,本委转而采信申请人在与第一被申请人建立劳动关系后,其年薪 50 万元的工资标准并未发生改变,第一被申请人应按该标准向申请人履行工资支付义务。其六,劳动报酬的权利主张应在劳动关系解除或终止后一年内提出,现未有任何证据显示申请人系在双方劳动关系终止后超过一年主张该项仲裁请求的权利,故本委认为该项仲裁请求并无超过仲裁时效。综上,现因第一被申请人未举证证明已足额支付申请人 2021 年工资,故本委采信申请人主张的工资数额。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定,其应支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间工资差额 227166 元。

二、关于 2022 年工资问题。申请人主张其工作至 2022 年 11 月 30 日，但第一被申请人仅向其支付工资至 2022 年 9 月，其 2022 年 1 月至 2022 年 9 月已领取的应发工资为 233333 元，故第一被申请人应向其支付 2022 年 1 月至 2022 年 11 月工资差额。第一被申请人对申请人主张的应发工资数额不予确认，并提供《工资表》拟证明已足额支付申请人每月工资。本委认为，如前所述，本委已认定申请人实行年薪制，故对第一被申请人提供的《工资表》不予采纳。另，因第一被申请人未能提供其他充分证据对申请人主张的 2022 年 1 月至 2022 年 9 月期间应发工资数额和最后工作日予以反驳，遂本委对申请人主张的上述期间工资数额及最后工作日期予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资差额 225000.33 元（500000 元÷12 个月×11 个月-233333 元）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张第一被申请人于 2022 年 12 月搬迁工作场地，且未通知其本人，并自 2022 年 12 月 1 日起停止为其缴纳社会保险费，已通过实际行动解除双方之间劳动关系。第一被申请人对此辩称，申请人并未离职，因公司经营状况不佳，故此后未为申请人缴纳社会保险费，嗣后申请人因双方产生纠纷而未上班，此属于其个人行为。经查，《劳动合同主体变更三方协议》载明申请人与两被申请人确认，申请人在第二被申请人的工作年限并入第一被申请人的工作年限，

申请人在第二被申请人的工作年限自 2010 年 3 月 17 日起算。本委认为，第一被申请人停止为申请人缴纳社会保险费的行为，无法有效证明第一被申请人属于单方无故解除与其劳动关系，即停止参加社会保险属于行为状态，而行为背后的原因无法通过该表象行为而当然证实系第一被申请人单方解除劳动关系。加之申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实负有初步的举证证明责任，故在未充分履行举证责任的情况下，缺乏证明第一被申请人违法解除劳动关系的事实；另，第一被申请人虽主张申请人尚未离职，但根据查明的事实可知，第一被申请人自 2022 年 12 月起停止为申请人缴纳社会保险费，且亦无向申请人支付劳动报酬，双方在此后无法体现依然存在劳动关系项下的基本权利义务要素，故缺乏认定双方劳动关系依然存在的客观实质要件。综上，鉴于双方当事人均未能提供充分证据证明各自主张，根据公平合理原则，本委视为双方劳动关系的解除，系在第一被申请人提出解除动议后经双方协商一致而实现。经核算，申请人离职前一年月平均工资为 41666.67 元（500000 元÷12 个月），高于广州市上年度职工月平均工资三倍，即 36072 元（12024 元×3 倍）。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，应以 36072 元作为计算申请人解除劳动关系经济补偿的基数，且支付经济补偿年限不超过 12 年。因此，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 432864 元（36072 元×12 个月）。

四、关于连带责任问题。本委认为，根据申请人与两被申请人签订的《劳动合同主体变更三方协议》可知，双方已明确约定申请人劳动关系主体变更为第一被申请人，申请人与第二被申请人不再具有任何劳动争议。因此，自劳动关系主体变更之日起，申请人劳动关系项下的权利义务应由第一被申请人承受，包括申请人与第一被申请人建立劳动关系期间涉及的劳动报酬支付义务亦应由第一被申请人承担，第二被申请人不再具有向申请人承担有关工资支付责任的约定义务或法定义务。加之本案查明的证据亦未显示申请人在与第一被申请人建立劳动关系后，第二被申请人曾向其支付过相应劳动报酬的事实，故申请人要求第二被申请人向其承担本案仲裁请求所涉及款项支付义务的连带责任缺乏依据，本委对此不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、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1月1日至2021年12月31日期间工资差额227166元；

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 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资差额 225000.33 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关系经济补偿 432864 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 郑泽民

二〇二三年三月一日

书 记 员 方正贤