

# 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〕1211 号

申请人：穆淼，男，汉族，1984 年 4 月 10 日出生，住址：安徽省阜南县。

委托代理人：郭先志，男，广东品杰律师事务所律师。

被申请人：广东明钦生态环境有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西街 29 号 B3 栋 308-2 房。

法定代表人：王乃全，该单位总经理。

委托代理人：陈建华，男，广东知泓（白云）律师事务所律师。

申请人穆淼与被申请人广东明钦生态环境有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人郭先志和被申请人的委托代理人陈建华到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 30 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劳动关系于 2022 年 12 月

31 日解除；二、被申请人支付申请人 2022 年 4 月至 2022 年 12 月期间拖欠工资 88080 元；三、被申请人支付申请人一次性伤残补助金差额 36700 元；四、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 48000 元；五、被申请人支付申请人一次性工伤医疗补助金 12000 元；六、被申请人支付申请人未及时足额支付工资导致被迫离职经济补偿 60000 元。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人劳动关系于 2022 年 12 月 31 日解除。二、我单位仅认可申请人 2022 年 4 月至 2022 年 12 月期间工资 34713.59 元。我单位与申请人于 2020 年 8 月 30 日签订《劳动合同》，约定工资为 6000 元/月。根据申请人个人所得税情况表和银行电子回单可知，申请人月工资为 6000 元。因此，申请人 2022 年 4 月至 2022 年 12 月期间工资为 54633.59 元，扣除 2023 年 1 月 21 日已发工资 19920 元，我单位认可支付申请人工资 34713.59 元。三、一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金均由工伤保险基金支付。四、申请人一次性伤残就业补助金为 23400 元。五、申请人属于主动离职，我单位不予认可其主张的赔偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认劳动关系于 2022 年 12 月 31 日解除。经查，申请人提供的《离职报告》载明其离职时间为 2022 年 12 月 31 日。本委认为，鉴于双方当

事人对劳动关系的解除日期不持异议，且根据申请人提供的证据亦可佐证其在2022年12月31日后不再具有与被申请人建立劳动关系的意思表示，故本委结合查明的事实以及当事人意思自治原则，确认申请人与被申请人劳动关系于2022年12月31日解除。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为12000元，但被申请人仅向其支付2022年4月至2022年12月工资19920元。被申请人确认已向申请人支付上述期间工资19920元，但辩称申请人每月工资为6000元。被申请人对此提供《劳动合同》、微信聊天记录等证据予以证明。经查，申请人提供的银行交易明细显示2021年2月前系由个人账号向其转账，每月金额12000元左右，从2021年3月后则由单位及个人分别向其转账，两者合计转账金额约12000元。被申请人主张个人转账的行为与其单位无关。庭审中，被申请人主张其与申请人于2020年9月1日建立劳动关系。本委认为，从申请人提供的银行交易明细可知，被申请人在2021年3月前并无以单位名义向申请人转账，但其当庭自认双方自2020年9月1日起建立劳动关系，不论申请人对此建立劳动关系日期系否确认，然按照被申请人所述事实，其在2020年9月后即应存在向申请人支付工资的情形，而本案查明的现有证据无法证实申请人在2021年3月前每月工资均系通过现金或非银行转账方式发放的事实。由于双方当事人均无主张被申请人存在拖欠申请人2021年3月前工资的行

为，故本委有理由相信被申请人已向申请人履行此前工资支付义务；但因被申请人未提供工资支付的具体凭证，故而无法有效推翻上述银行交易明细所显示的转账记录即为申请人在职期间的工资。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。现被申请人提供的证据无法对2021年3月前工资支付情况进行有利于其自身主张的证明，故其在未能切实有效履行应尽之法定举证义务的情况下，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。遂本委认为被申请人提供的现有证据不足以有效推翻申请人之主张，其所述的工资标准缺乏证据支撑，难以令人信服，故而本委采信申请人主张的月工资标准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年4月至2022年12月期间工资差额88080元（12000元×9个月-19920元）。

三、关于一次性伤残补助金差额问题。经查，广州市劳动能力鉴定委员会出具的《初次鉴定（确认）结论书》载明申请人劳动功能障碍等级为拾级；被申请人按6000元的标准为申请人缴纳工伤保险费；工伤保险基金向申请人已支付一次性伤残补助金47300元。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第二十八条之规定，一次性伤残补助金系以工伤职工本人工资为基数计发。依前所述，本委已认定申请人每月工资为12000元，故根据《广东省工伤保险条例》第三十二条之规定，申请人可

领取一次性伤残补助金 84000 元（12000 元×7 个月）。鉴于被申请人未足额为申请人缴纳工伤保险费，造成申请人享受的工伤保险待遇降低，故其理应依法补足申请人工伤保险待遇差额部分。综上，根据《广东省工伤保险条例》第五十六条之规定，被申请人应支付申请人一次性伤残补助金差额 36700 元（84000 元-47300 元）。

四、关于一次性伤残就业补助金问题。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第三十二条之规定，被申请人应支付申请人一次性伤残就业补助金 48000 元（12000 元×4 个月）。

五、关于一次性工伤医疗补助金问题。本委认为，基于被申请人已为申请人缴纳工伤保险费，故根据《广东省工伤保险条例》第三十二条之规定，工伤职工一次性工伤医疗补助金由工伤保险基金支付。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。如若申请人认为工伤保险基金支付的一次性工伤医疗补助金存在差额，可在工伤保险基金支付相关费用后，依法另行主张权利。

六、关于经济补偿问题。申请人主张其于 2018 年 4 月 7 日入职广州市明钦园林工程有限公司，被申请人在此后注册成立后，将其工资支付主体进行变更，期间其先后在江西和连云港工作；申请人认为上述公司与被申请人为关联公司，其非个人原因被安排至被申请人处工作，故其在上述公司的工作年限应合并计算至被申请人处。被申请人确认申请人在与其建立劳动

关系之前，确系在广州市明钦园林工程有限公司工作，但辩称其与广州市明钦园林工程有限公司并非关联企业，申请人在其单位工作期间工资系通过单位账号发放，申请人在此之前工资支付主体并非被申请人员工。经查，申请人提供的银行交易明细显示凌远锋在2021年9月及之前存在向其转账的情形；广州市明钦园林工程有限公司注册地址为广州市海珠区红卫新村西街29号B3栋308-1房。另查，申请人提供的《离职报告》载明“从2022年4月至今公司一直未发工资……特向公司提出离职。离职时间2022年12月31日”，该证据落款日期为2022年12月25日；被申请人于2023年1月21日向申请人支付2022年4月后工资。本委认为，首先，依被申请人当庭陈述的事实可知，申请人在与其建立劳动关系之前确系在广州市明钦园林工程有限公司工作，但其未提供证据证实在与申请人就建立劳动关系达成合意时，申请人已从广州市明钦园林工程有限公司离职，故不能证明申请人在与其建立劳动关系之时存在工作年限中断之情形。其次，如若被申请人系通过招聘的方式与申请人建立劳动关系，则必然存在对外发布招聘信息、申请人投递简历意愿以及入职前面试等环节，此系用工市场招聘及应聘的惯例性做法。但被申请人并无提供任何证据证明双方在建立劳动关系前存在以上所述的环节和程序，由此无法证实被申请人系通过对外公开渠道而招聘及录用申请人的事实，从而不能排除申请人所述，其系从原用人单位直接与被申请人建立劳动关

系的可能。再次，从被申请人与广州市明钦园林工程有限公司注册地址可知，二者注册地点均为同一地址的相同楼层，虽然房号存在差异，但不能否认办公地址高度重合的事实。结合申请人在职期间转账记录可知，凌远锋在其入职被申请人前后均存在向其转账的情形。如前所述，本委已认定申、被双方在建立劳动关系后，被申请人不存在未支付其 2021 年 3 月前工资的行为。但由于被申请人在此之前并无通过公账向申请人支付工资，由此表明，被申请人在此前通过个人账号转账的费用属于工资具有高度可能性。因此，凌远锋在申请人与被申请人建立劳动关系前后，均存在向申请人转账的行为可表明，其向申请人支付工资系代表了当时与申请人建立劳动关系的用人单位，即广州市明钦园林工程有限公司和被申请人。不同用人单位通过同一人向申请人支付工资，在未有充分证据对此进行说明和解释的情况下，被申请人与广州市明钦园林工程有限公司的关系与完全独立互不联系的独立主体之间具有根本性区别，此足以说明两用人单位在财务上存在混同的事实，具有关联性。因此，在未有证据证明申请人系因个人原因前往被申请人处工作的情况下，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）》第四十六条之规定，申请人该工作情况符合将在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的法定情形。最后，由于被申请人系承接工作年限的用人单位，故其对申请人在原用人单位的具体工作年限负有了解及查证的

责任，现有事实可证明申请人与广州市明钦园林工程有限公司存在劳动关系，但被申请人未提供证据证明其在与申请人建立劳动关系时，已与其明确约定承接的具体工作年限，且无举证对申请人主张的与原用人单位建立劳动关系的日期予以反驳，故作为承接工作年限的义务主体，被申请人对其承接的工作年限负有首要的举证责任。现因被申请人未能提供证据对申请人主张入职广州市明钦园林工程有限公司的时间予以反驳，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，遂本委采信申请人于2018年4月7日入职广州市明钦园林工程有限公司，也即，被申请人应自该日起承接申请人的工作年限。依查明的事实可知，其于2023年1月21日向申请人支付2022年4月至2022年12月期间工资。由此表明，被申请人并未按约定每月及时向申请人履行工资支付义务，存在未及时支付工资之事实，故申请人在行使解除权的当下，其所主张的解除理由具有客观基础及事实依据，其据此解除双方劳动关系的事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。也即，申请人据以主张解除劳动关系并要求经济补偿的法定条件已成就。综上，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60000元（12000元×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》第三十八条、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,《广东省工伤保险条例》第二十八条、第三十二条、第五十六条,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)》第四十六条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人劳动关系于2022年12月31日解除;

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2022年4月至2022年12月期间工资差额88080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一次性伤残补助金差额36700元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人一次性伤残就业补助金48000元;

五、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60000元;

六、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

二〇二三年三月二十九日

书 记 员 陈柳萍