

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〔2024〕372号

申请人：黎玉兰，女，汉族，1992年7月12日出生，住址：广州市从化区。

委托代理人：邵如榜，男，广东瀛真律师事务所律师。

委托代理人：甘甜，女，广东瀛真律师事务所律师。

第一被申请人：广州越茂健康产业有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号903房。

法定代表人：龚羲。

第二被申请人：广东城敏企业管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号3910房。

法定代表人：陈小平。

共同委托代理人：罗沁依，女，单位员工。

申请人黎玉兰与第一被申请人广州越茂健康产业有限公司、第二被申请人广东城敏企业管理有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黎玉兰及其委托代理人邵如榜和两被申请人的委托代理人罗沁依到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 11 月 15 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于 2022 年 5 月 30 日至 2023 年 7 月 7 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间年终奖 9500 元；三、第一被申请人支付申请人 2022 年 5 月 30 日至 2023 年 7 月 7 日期间工资 74500 元；四、第一被申请人支付申请人经济补偿 14250 元；五、第二被申请人对上述支付义务承担连带责任。

第一被申请人辩称：确认我单位欠薪事实。第二申请人与申请人并无劳动关系，但我单位目前无收入，且公司账户被冻结，建议按照 2023 年 11 月 3 日广州市海珠区人力资源和社会保障局执法大队制定的还款计划由我单位执行。

第二被申请人辩称：一、我单位与第一被申请人为完全不同法人，二者法定代表人、注册地址均不相同。二、我单位与第一被申请人分别从事商务服务业和互联网及相关服务业，二者业务并无交集。三、我单位与第一被申请人股东结构完全不同。我单位与第一被申请人为完全独立的公司，申请人从公司持股比例大小判断实际公司控制人，不符合法律规定及我单位业务事实。四、陈小青在第一被申请人任职期间，仅作为高管负责公司行政人事和财务管理，对申请人发出工作指令系基

于日常工作需要，但并不实际掌握公司未来发展和重大决策，仅听从公司最高决策人工作指令，落实具体工作任务，故申请人指称陈小青系两被申请人实际控制人不符合事实。且第一被申请人至今仍拖欠申请人在职期间工资、社会保险和住房公积金。五、我单位与申请人并无任何形式劳动关系，申请人劳动关系属于第一被申请人，其并无与我单位签署劳务或服务协议，并未承担或接收来自我单位的工作指令或工作考核。申请人从未进入我单位管理系统，亦无提供与我单位有关的软件人事架构或工作聊天记录等，足以说明其并无收到来自我单位的工作任务或指令。六、第一被申请人注册成立以来并未与我单位产生实际业务往来，无业务关联和利益输送，更无人员混同用工事实，仅在2022年5月及2023年5月期间，因第一被申请人业务开展不顺畅，现金流短缺，基于共同个人股东陈小青同意，我单位同意短期借款给第一被申请人发工资，故此期间申请人的部分工资由我单位发放，而非混同用工，此前均由第一被申请人完成全部工资发放。综上，我单位无需承担连带责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2022年5月30日入职第一被申请人处任综合管理部主管，入职后在第一被申请人注册地点工作，2022年9月23日工作地点搬迁至海珠区新港东路1020号1106房，工作由两

被申请人股东陈小青管理，后于2023年7月7日离职。经查，申请人与第一被申请人订立《劳动合同》；第一被申请人存在向申请人支付工资之情形。本委认为，依查明的事实可知，申请人与第一被申请人存在订立书面劳动合同，以及第一被申请人向申请人支付工资的行为，加之双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，故本委认为双方具有建立劳动关系的主观合意及客观情形，据此确认申请人与第一被申请人于2022年5月30日至2023年7月7日期间存在劳动关系。

二、关于奖金问题。申请人提供《工资表》拟证明2022年年年终奖9500元。两被申请人对该证据予以确认。本委认为，鉴于第一被申请人未举证证明已向申请人支付2022年年年终奖，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，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12月31日期间年终奖9500元。

三、关于工资问题。申请人主张2022年5月30日至2023年7月7日期间绩效工资未发放。两被申请人申请人主张的工资数额予以确认。本委认为，依查明的事实可知，申请人2022年5月30日至2023年7月7日期间工资未发放，故根据《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5月30日至2023年7月7日期间工资74500元。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资，以及欠薪导致其生活成本过高，故向被申请人提出离职；

申请人离职前月平均工资 9500 元。被申请人对此予以确认。本委认为，依前认定的事实可知，第一被申请人确实存在未及时足额支付申请人在职期间工资的行为，故申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，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，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 14250 元（9500 元×1.5 个月）。

五、关于连带责任问题。经查，两被申请人存在向申请人支付工资的情形。第二被申请人提供聊天记录和借款结算单拟证明两被申请人不存在业务关联和混同用工，仅系借款关系。申请人对以上证据不予确认。本委认为，根据查明的事实表明，申请人在职期间接受两被申请人股东的管理，且两被申请人亦向申请人支付工资。第二被申请人虽否认与申请人存在劳动关系，但本案事实可证明其存在向申请人履行劳动关系项下劳动报酬支付义务之情形，加之对申请人进行用工管理的人员亦系第二被申请人股东，由此不可排除第二被申请人对申请人存在用工及管理之可能性。第二被申请人提供的证据不足以有效证实两被申请人之间存在借款代为发放工资的事实，证据证明力存在瑕疵。因此，综合本案查明的事实及当事人举证责任，本委认为第二被申请人应对本案上述裁决支付义务承担连带责任。

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》第六条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与第一被申请人于2022年5月30日至2023年7月7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2022年1月1日至2022年12月31日期间年终奖9500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2022年5月30日至2023年7月7日期间工资74500元;

四、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14250元;

五、第二被申请人对上述支付义务承担连带责任。

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 宋 静

二〇二四年一月十七日

书 记 员 李 慧 娜