

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〕1527 号

申请人：陈秀晴，女，汉族，1993 年 8 月 10 日出生，住址：广东省翁源县。

委托代理人：王金，男，广东启源律师事务所律师。

委托代理人：黄斌，男，广东启源律师事务所律师。

第一被申请人：广州新峰农业科技有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 1 号 5 号 2008 房自编之一。

法定代表人：黄旭峰。

第二被申请人：广州新芳华供应链有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 1 号 5 号 2006 房自编号之一。

法定代表人：杨明。

第三被申请人：中健（广州）实业有限公司，住所：广州市从化区鳌头镇龙潭大道 6 号 9 幢。

法定代表人：陈晓环，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：赵亚荣，女，广东正平天成律师事务所律师。

委托代理人：赵冉，女，广东正平天成律师事务所律师。

申请人陈秀晴与第一被申请人广州新峰农业科技有限公司

（以下简称为“新蜂公司”）、第二被申请人广州新芳华供应链有限公司（以下简称为“新芳华公司”）、第三被申请人中健（广州）实业有限公司（以下简称为“中建公司”）关于工资、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。申请人陈秀晴及其委托代理人王金、黄斌和第三被申请人的委托代理人赵亚荣到庭参加庭审。第一被申请人、第二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2024年1月18日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、三位被申请人连带支付申请人2019年10月8日至2023年10月26日的工资169800元；二、三位被申请人连带支付申请人因拖欠工资的经济补偿33750元；三、三位被申请人连带支付申请人2019年10月8日至2023年10月26日未休年休假工资5172.42元。

第一被申请人、第二被申请人没有答辩。

第三被申请人辩称：一、由申请人提供的入职相关问题明细表可知，申请人已于2023年6月入职广州某商业管理有限公司（以下简称为“某公司”），某公司不欠付申请人的工资，而申请人又于该表中写明2023年6月入职我单位，显然该认知错误，申请人不可能同时又与我单位建立劳动关系。申请人主

张的工资欠款系在 2023 年 6 月之前产生的，与我单位无关。二、由申请人提供的证据可知，我单位仅与新芳华公司的股东存在合作关系，但与新峰公司不存在任何关联，新峰公司欠发申请人的工资，申请人无权向我单位主张。由企查查平台查询可知，某公司与新峰公司的股东、法定代表人皆不同，二者也不存在任何关联关系，基于某公司与我单位之间的合作关系，双方人员在项目运营时工作有部分交叉属于正常情况，尤其是我单位的人员不在现场时，偶尔委托某公司的人员代办一些项目运营紧急事务，属于合作双方互助的正常情形，不能就此认定用工单位变为两个公司。再是，我单位与某公司合作中，基于我单位为投资方，因此某公司委托我单位代付款项，但在转账备注中均体现是代某公司支付，由此可见，我单位的财产是独立的，向申请人作出的付款都是代某公司支付。综上，欠付申请人工资的主体为新峰公司，与我单位无关。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2019 年 10 月 8 日入职案外第三人广东某供应链管理有限公司（以下简称为“广东某公司”），任职财务兼行政，当天同时入职新芳华公司，广东某公司与其签订了期限为 2019 年 10 月 8 日至 2022 年 10 月 17 日止的劳动合同，由广东某公司为其缴纳社会保险费；其于 2020 年 7 月 1 日入职新峰公司，双方签订期限为 2020 年 7 月 1

日至2023年7月1日的劳动合同；其于2023年6月1日入职某公司，双方签订了期限为2023年6月1日至2025年5月31日的劳动合同；从2021年6月起其实际工作是为中健公司服务。申请人还主张上述期间除新蜂公司欠发其2020年6月至2023年5月工资169800元外，其他期间及公司均不存在欠发工资的情形。申请人举证如下：1. 广东省社会保险个人缴费证明，显示广东某公司自2019年11月起为申请人缴纳社会保险费至2023年10月；2. 劳动合同，显示申请人与某公司签订了期限为2023年6月1日至2025年5月31日的书面劳动合同；3. 某员工薪职确认表，载明申请人入职某公司的时间为2023年6月1日；4. 某公司考勤汇总表，载明了申请人2023年6月、7月、9月的出勤情况；5. 关于延期支付工资说明，载明新蜂公司于2021年4月30日告知全体员工因业务调整及资金问题，将于5月15日前解决社保问题及部分工资；6. 未发工资明细，其中日期为2021年2月28日的明细表载明了申请人2020年7月至2021年2月的工资情况，签收处备注有“未发”字样，合计金额为32000元，盖有“广州新蜂农业科技有限公司”字样的印章，另一份明细表载明了申请人2020年至2023年的工资合计工资、已发工资及剩余未发工资情况，其中未发工资合计为169800元，负责人处有签名（辨别不清）；7. 微信聊天记录，载明申请人等人员向“赖总”追讨工资。另查，申请人确认其与另案申请人孙某梅在未获得授权的情况下从中健公司的银行

账户向其本人及其他员工转账支付了部分工资，其本人获得的工资数额为 180613 元；中健公司称申请人无权处分其单位账户的款项，已就申请人该行为进行报案。双方确认该案处于侦查阶段。本委认为，申请人主张其入职新蜂公司及该公司欠发工资，并举证了欠发工资明细等，申请人已履行其初步举证责任，而新蜂公司对此不主张、不举证、不抗辩，即本案无证据推翻或反驳申请人之主张，故本委采纳申请人关于其入职新蜂公司的之张。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，新蜂公司有责任举证证明其单位已足额支付申请人在职期间的工资，现新蜂公司未就此举证，其单位应承担对待证事实举证不能的不利后果。申请人自认入职新蜂公司的时间为 2020 年 7 月 1 日，故申请人要求新蜂公司支付其 2020 年 6 月及之前工资的请求，缺乏事实依据。申请人举证有未发工资明细予以证明欠发之工资数额，申请人已履行了应尽之举证责任，是故，本委采纳申请人主张之未发工资数额。申请人收到的 180613 元系未经授权而转账的，该转账行为已进入刑事侦查阶段，即该款项性质尚未确定，故本委在本案中对于该款项不予处理。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，新蜂公司应支付申请人 2020 年 7 月至 2023 年 5 月的工资差额 169800 元。申请人自认自 2023 年 6 月 1 日起不存在欠发工资的事实，故申请人要求三位被申请人连带支付 2023 年 6 月 1 日及之后工资的请求，缺乏事实依据，本委对此不予支持。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为 5 天，其在 2021 年休过年休假 3 天，其他时间未有休过年休假，其剔除加班工资后的月平均工资为 7500 元。本委认为，其一，申请人主张其于 2019 年 10 月 8 日入职广东某公司当天同时入职新芳华公司，但本案中申请人未有直接且充分之证据证明其该主张，申请人关于同时入职新芳华公司之主张缺乏证据支持，故本委对此不予采纳。其二，申请人自认在 2019 年 10 月 8 日至 2020 年 6 月 30 日、2023 年 6 月 1 日起与案外第三人存在劳动关系，即对申请人承担该期间权利义务的主体并非本案被申请人，故申请人要求三位被申请人支付其上述期间未休年休假工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。其三，新蜂公司作为对申请人负有管理责任的用人单位，其单位应当举证证明申请人休年休假及月平均工资情况，现新蜂公司未就此举证，遂本委采纳申请人主张之应休、已休年休假天数及月平均工资数额。其四，根据申请人在新蜂公司的任职时间，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，经折算，申请人 2020 年 7 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日期间可享受的带薪年休假为 14 天（2 天+5 天+5 天+2 天），结合申请人已休年休假天数，申请人剩余未休天数为 11 天（14 天-3 天），现新蜂公司未举证证明其单位已安排申请人休上述期间的年休假或因申请人本人原因未休假，亦未举证证明其单位已支付申请人上述期间未休年休假工资，根据《企业职工带薪年休假实施办法》

第十条、第十一条之规定，新蜂公司应支付申请人2020年7月1日至2023年5月31日期间未休年休假的工资7586.21元($7500 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 11 \text{天} \times 200\%$)，现申请人仅要求新蜂公司支付其5172.42元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

三、关于经济补偿问题。申请人主张因欠发工资，其于2023年12月4日向某公司邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》，并抄送给了本案三位被申请人。申请人举证了《被迫解除劳动合同通知书》及邮寄签收记录，其中解除通知书载明的主要内容为某公司与关联公司（新芳华公司、广东某公司、新蜂公司、中健公司）法人人格混同及混同用工，在关联公司实际掌控人廖洪德、赖明的要求下，申请人于2023年6月1日入职某公司，因关联公司未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、未依法为劳动者缴纳住房公积金的情况下，申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条之规定，向某公司提出于2023年10月26日解除双方之间劳动关系。本委认为，根据合同相对性原则，合同只对缔约当事人具有法律约束力，对合同关系以外的第三人不产生法律约束力。本案，申请人确认自2023年6月1日起与某公司建立劳动关系，此前系与新蜂公司建立劳动关系，因此，申请人劳动关系履行过程中产生的权利与义务应当由与其建立劳动合同的缔约方承担，现申请人主张欠发的工资发生在与新蜂公司建立劳动关系期间，因

此该工资支付责任应由新蜂公司承担，与某公司无关，且申请人确认某公司并不欠付其工资，故申请人以关联公司欠发工资为由向某公司提出解除劳动合同，缺乏事实依据及法律依据。再者，申请人系向某公司提出解除劳动合同，根据合同相对性原则，由此产生的相关权利与责任，应当由申请人与某公司自行承担，与本案三位被申请人无关。综合上述理由，本委对申请人要求经济补偿的请求不予支持。

四、关于连带支付责任问题。申请人主张三位被申请人皆由廖某德、赖某、杨某三人实际控制，且三位被申请人之间存在高度的人格混同、人员混同、财产混同，三位被申请人应当对其本案的请求承担连带支付责任。申请人举证有微信聊天记录、人物关系网、股东会决议等等证据拟证明其主张。中健公司则主张申请人与其单位不存在劳动关系，其单位与新蜂公司之间不存在关联，新蜂公司的欠付工资不应由其单位承担。本委认为，判定多个用人单位之间是否需承担连带责任的情形，其一为审查用人单位之间是否存在混同用工行为，其二为用人单位之间人格外观要素是否混同，当中之混同用工行为属于关键要件。申请人虽在本案中提供大量证据拟证明三位被申请人之间存在人格混同、人员混同、财产混同，但当中涉及中健公司的证据均与某公司产生关联，当中之内容未能充分直接有效地证明新芳华公司、中健公司对申请人进行用工管理，即本案无证据证明新芳华公司、中健公司存在对申请人混同用工的行

为，本案缺乏可要求新芳华公司、中健公司对申请人的仲裁请求承担连带支付责任的关键要件。综上，本委对申请人要求新芳华公司及中健公司对其本案仲裁请求承担连带支付责任的请求不予支持。

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》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《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2020年7月至2023年5月的工资差额169800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2020年7月1日至2023年5月31日期间未休年休假的工资5172.42元；

三、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 梁炜珊

二〇二四年四月八日

书 记 员 林婉婷