

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〕4659号

申请人：段某某，男，汉族，1986年1月2日出生，住址：广州市番禺区。

委托代理人：刘家骏，男，上海市华荣（广州）律师事务所律师。

委托代理人：赖晓苏，女，上海市华荣（广州）律师事务所实习人员。

第一被申请人：某某文化（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号自编10栋之三101。

法定代表人：余某。

委托代理人：董某某，男，该单位员工。

第二被申请人：广东省某某控股有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号自编10栋之三101。

法定代表人：凌某某。

第三被申请人：广州某某科技股份有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号自编12栋205。

法定代表人：陈某某。

第二和第三被申请人共同委托代理人：雷某某，女，第三

被申请人员工。

申请人段某某与第一被申请人某某文化（广州）有限公司、第二被申请人广东省某某控股有限公司、第三被申请人广州某某科技股份有限公司关于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。申请人段某某及其委托代理人刘家骏，第一被申请人的委托代理人董某某，第二和第三被申请人共同委托代理人雷某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年7月29日向本委申请仲裁，于2024年9月11日和2024年9月24日分别向本委申请变更及增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年12月1日至2024年5月15日期间拖欠的工资286574.22元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金298336.44元；三、第二被申请人和第三被申请人对上述仲裁请求承担赔偿责任。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人劳动关系因我单位提前解散而终止。我单位2023年4月至2024年4月亏损高达849314.99元，在持续亏损且难以扭亏为盈的情况下，我单位无法持续经营，不得已于2024年4月30日向全体员工发出《停工停产通知》。随后，全体股东于2024年5月6日决议提

前解散公司，并通过国家企业信用信息公示系统进行公示。二、因长期亏损，在我司决定解散之前，我单位与作为高级管理人员的申请人协商降薪事宜，申请人在同意降薪后，又以降薪前的劳动报酬标准请求支付工资，其主张不应获得支持。且在我单位长期亏损，且申请人对我单位负有债务的情况下，我单位暂缓对申请人工资的发放具有合理性。三、申请人曾在我单位关联企业就职，我单位关联企业业务量大，双方在彼时约定绩效奖金，但申请人与我单位建立劳动关系后，申请人仅需负责我单位企业项目，且双方约定分红激励计划，绩效奖金不再执行。另，申请人未递交证据证明与我单位曾约定绩效奖金，故其关于绩效奖金的主张不应获得支持。

第二和第三被申请人辩称：三被申请人之间独立经营，自负盈亏，并不存在申请人所述的混同用工的情况，第二和第三被申请人无需承担连带责任。申请人请求的事项与事实不符，且于法无据，请求驳回申请人的仲裁请求。

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2021年10月11日入职第三被申请人处任创意策略总监，每月工资为43000元，另有年终奖金100000元，其间工资及社会保险费的发放及缴纳主体均为第三被申请人；2023年4月1日，其因单位要求而与第一被申请人签订劳动合同，工作地点、工作岗位及工作内容并

未发生变更，但第一被申请人未足额发放其 2023 年 12 月工资，且自 2024 年 1 月起未向其发放工资。第三被申请人对申请人主张的入职时间及工作岗位予以确认；第一被申请人确认申请人入职其单位的时间，以及入职后的月工资数额，但辩称申请人系经协商一致后与其签订劳动合同，其并不承接申请人在第三被申请人的工作年限，且双方于 2024 年 3 月已协商将月工资调整至 25000 元。第一被申请人对此提供聊天记录予以证明。申请人对此不予认可，反驳称双方并未就降薪问题协商一致。第一被申请人另主张年终奖金需根据单位经营情况决定系否发放，其经营已发生亏损，故对申请人主张的年终奖金不予认可。庭审中，申请人主张其 2023 年 12 月至 2024 年 2 月期间未发放工资依次为 12660 元、75000.01 元（2023 年年年终奖）、35251.15 元、27579.7 元、12175.32 元，2024 年 3 月和 2024 年 4 月工资均为 43000 元及年终奖 8333.33 元，2024 年 5 月出勤 9 天，该月工资以 43000 元及年终奖 8333.33 元为基数计算，2024 年 3 月至 2024 年 5 月个人应缴纳的社会保险费及住房公积金分别为 612 元/月和 4320 元/月；第一被申请人则主张申请人 2023 年 12 月至 2024 年 4 月未发放工资分别为 12660 元、43000 元、43000 元、25000 元、25000 元，2024 年 5 月申请人出勤 2 天，该月工资为 2272.72 元，至于申请人所述的社会保险费及住房公积金数额则不清楚。申请人对此提供钉钉聊天记录及工资条予以证明，该工资条载明 2024 年 1 月实发工资为 28819.15 元、

2024年2月实发工资为120983.03元（备注载明“补发23年绩效奖金差额+23年12月绩效+24年度1-2绩效奖金），税后扣款1500元。第一被申请人确认钉钉聊天记录中的账号系其法定代表人余某所有，但主张工资条载明的金额并未经财务核对，故对该证据真实性不予确认。本案中，申请人主张其在职期间工作服务对象为远信集团，三被申请人对其存在混同用工情形。申请人对此提供审批记录、微信聊天记录及企业信用公示系统截图予以证明。三被申请人对此不予确认，主张三被申请人彼此独立经营，自负盈亏，且第一申请人与第三被申请人基于合作关系而签订服务合同，并支付服务费用，并无混同用工事实。另查，第二和第三被申请人提供的穗劳人仲案〔2024〕11047号仲裁裁决书及穗海劳人仲案字〔2024〕4119号仲裁裁决书拟证明三被申请人出于集团企业规范统一管理标准的需要而适用统一考勤管理制度及办公系统符合常理。申请人对上述证据证明目的不予认可。再查，申请人表示第一被申请人于2024年5月1日已发出停工停产通知，但其后续因工作需交接而继续返回单位上班。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人主张的欠薪期间发生于其与第一被申请人建立劳动关系期间。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。鉴此，第一被申请人对申请人在职期间未发放工资的数额应承担举证证明责任。本案中，第一被申请人虽主张已与申请人就变更工资标准事宜协商一致，但其提

供的聊天记录无法完整反映双方沟通的过程及记录，且未能充分且直接证明申请人已对工资调整事宜持明确的肯定态度，故本委认为其该项主张依据不足。其次，申请人提供的钉钉聊天记录及工资条载明其在职期间尚未发放的工资数额。第一被申请人当庭已确认该钉钉账号系其法定代表人余某所有，故在未有相反证据予以反驳的情况下，本委有理由相信工资条的发送主体亦为余某，且从余某发送工资条的行为可推定，其对工资条所载明的内容系知悉且认可，否则与其向申请人发送工资条的行为明显矛盾且冲突，不符合主客观相统一原则，且有违行为逻辑。再次，在劳动关系存续期间，第一被申请人作为用人单位，其意志系法律赋予其用工主体资格后所产生的拟制人格的表现，有别于自然人意志系通过主体自身行为体现的特征，任何单位的意思表示均须通过法定代表人或授权内部工作人员或其他有代理权限的人员实施。因此，第一被申请人对属下员工行使的内部管理权需通过其任命的相关管理人员的意思行为表示加以体现，故申请人作为接受管理的义务主体，对在职期间完成的工作成果及对应劳动报酬的期待权利，依托于第一被申请人的相关人员的意见表达或承诺符合正常状态及逻辑。是故，申请人作为接受管理的义务主体，其获悉且接收第一被申请人具体意见和决定的渠道一般来源于上司或管理人员，故其从包括法定代表人在内的管理人员得到的意见，理解为系相关管理人员代表第一被申请人履行管理职责，相关意思表示系第

一被申请人主观意愿之反映符合常识常理，并未超出普通大众可接受可理解范畴。第一被申请人虽主张工资条未经财务人员核对，但余某作为第一被申请人法定代表人，其依法享有代第一被申请人履行职务行为的权利和职责。余某作为第一被申请人法定代表人，其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一性质，其系代表公司行使对内管理和对外经营的主体，故其担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质。因此，余某向申请人发送工资条的行为应属于对内行使管理权的范畴，否则明显超出大众可接受的范围，亦加重劳动者在职期间对管理人员行使管理权的信赖利益，有损劳动关系的有序及诚信原则体系，故本委对该工资条予以采纳。最后，申请人虽主张其 2024 年 5 月出勤 9 天，但其当庭自认第一被申请人已于该月 1 日发出停工停产通知，即第一被申请人已向包括申请人在内的劳动者告知无法正常生产经营的事宜，故申请人在已知悉该停工停产事实的情况下，后续仍返岗工作则属于其单方行为，并非基于第一被申请人工作安排和要求而正常履行劳动义务的表现，故本委对其主张的出勤天数不予采纳，故而采信第一被申请人主张其 2024 年 5 月出勤 2 天之主张。另，由于第一被申请人系享有在申请人月工资中行使代扣代缴相关税费权利的主体，故其在未提供证据对申请人主张的个人社会保险费及住房公积金的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。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2023年12月1日至2024年5月15日期间工资237893.15元[28819.15元+120983.03元+43000元×2个月-612元×2个月-4320元×2个月-1500元×2个月+8333.33元×2个月+(43000元+8333.33元)÷21.75天×2天-612元-4320元-1500元]。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其工位被撤，第一被申请人强制拒绝其上班，后称单位解散，故其于2024年5月15日被违法解除劳动关系。第一被申请人对此主张，其于2024年5月6日决议解散，双方劳动合同终止。第一被申请人对此提供《股东会决议》、企业注销备案予以证明。申请人对上述证据真实性予以确认，但主张第一被申请人并未向员工通知拟解散的内容，且目前单位并未解散。申请人主张其离职前一年月平均工资为49722.74元；第一被申请人主张申请人离职前月平均工资为32575元。本委认为，依查明的事实可知，第一被申请人已通过股东决议方式决议解散公司，且已将决议解散的信息进行备案公告，故双方劳动关系的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定的终止情形。本案中，第一被申请人虽主张其不承接申请人在第三被申请人的工作年限，但本案并无任何证据显示申请人系基于个人原因而将劳动关系主体从第三被申请人处变更为第一被申请人，且结合三被申请人为关联企业的事实，本委认为申请人系非本人原因而与第一被申请人签订劳动合同具有高度可能性，故申请人在第三被申

请人的工作年限应合并计入第一被申请人处。另，因第一被申请人并无提供证据证明申请人离职前一年月应发工资数额，故其主张的月平均工资依据不足，本委不予采纳。由于申请人主张的月平均工资高于其离职前上年度职工月平均工资的三倍，即 38082 元（12694 元×3 倍），根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，应以 38082 元作为计发终止劳动关系经济补偿的基数。由于赔偿金和经济补偿同为解除劳动关系的补偿范畴，为减少诉累，本委对经济补偿予以支持。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，第一被申请人应支付申请人终止劳动关系经济补偿 114246 元（38082 元×3 个月）。

三、关于赔偿责任问题。本委认为，三被申请人虽为关联企业，但关联企业不等同于混同用工，企业的关联性与混同用工的行为不具有必然性。集团企业下的公司主体，基于规范统一管理需要而适用统一的管理制度或考勤办公系统符合用工市场中关联企业的经营用工模式及行为常态，并未超出大众可接受的合理范围及常识常理。加之申请人已与第一被申请人签订劳动合同并建立劳动关系，其间劳动关系项下的权利义务亦由第一被申请人享有及承担，故本案现有证据不足以证明三被申请人对申请人存在混同用工的事实。因此，申请人要求第二被申请人和第三被申请人对本案承担赔偿责任缺乏事实依据和法律依据，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》第四十四条、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 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 5 月 15 日期间工资 237893.15 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终止劳动关系经济补偿 114246 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月六日

书 记 员 陈柳萍