

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2025〕579-2 号

申请人：苏某芬，女，汉族，住址：广东省普宁市南径镇。

委托代理人：杨杰超，男，广东知泓（白云）律师事务所律师。

第一被申请人：广州某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：郑某。

第二被申请人：广州某服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某。

申请人苏某芬与第一被申请人广州某服饰有限公司、第二被申请人广州某服装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。申请人苏某芬及第一被申请人的法定代表人郑某到庭参加庭审。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 12 月 2 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第二被申请人支付申请人 2024 年 7 月 1 日高温补贴

13.8 元；二、第二被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 31919 元；三、第二被申请人向申请人开具离职证明；四、第一被申请人对上述第一至二项仲裁请求承担连带清偿责任。申请人本案共提出九项仲裁请求，另有五项请求涉及终局裁决。

第一被申请人辩称：2022 年 7 月 25 日申请人与我单位劳动合同到期后，双方协商一致，申请人的劳动关系从我单位转至第二被申请人。我单位当时没有支付申请人经济补偿。我单位与第二被申请人不是关联公司，王某是两被申请人的股东，郑某与第二被申请人无任何关系。

第二被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人 2024 年 7 月 22 日向本委申请仲裁，经本委依法受理，立案号为穗海劳人仲案字〔2024〕4414 号，该案第一被申请人广州某服饰有限公司、第二被申请人广州某服装有限公司，与本案第一、第二被申请人一致；2024 年 8 月 18 日，申请人与该案第一、第二被申请人在本委主持下达成包括但不限于以下内容的调解协议：申请人与第一被申请人确认双方自 2020 年 7 月 26 日起至 2022 年 7 月 25 日止存在劳动关系，申请人与第二被申请人确认双方自 2022 年 7 月 26 日起至 2024 年 6 月 30 日期间存在劳动关系。本案审理中，申请人与第一被申请人均确认：申请人 2024 年 6 月 30 日之后与第二被申请人存续劳动关系，

每天工作 8 小时，每周工作 6 天；2024 年 12 月 2 日，申请人向郑某、王某送达了《被迫解除劳动合同通知书》，载明申请人因两被申请人未按时足额支付其 2024 年 10 月的劳动报酬等原因而提出解除劳动关系，2024 年 12 月 1 日为申请人最后工作日。另查，王某为第一被申请人的自然人股东，并任监事。

一、关于高温津贴问题。申请人和第一被申请人均确认：申请人 2024 年 7 月 2 日前在顶层楼层办公。申请人主张：2024 年 7 月 2 日前有段时间空调坏了，但具体记不清是哪段时间；2024 年 7 月 1 日其办公地点室温为 34 摄氏度。第一被申请人表示记不清 2024 年 7 月 1 日空调是好是坏。申请人提供、经第一被申请人确认真实性的微信聊天记录显示，郑某 2024 年 6 月 21 日告知申请人“空调坏了”“空调等师傅回来看看修起来贵不贵”；申请人 2024 年 7 月 1 日的录屏显示温度计超过 33 摄氏度，第一被申请人表示该温度计是申请人自己的，不确认申请人 2024 年 7 月 1 日办公地点的室温是 34 摄氏度。**本委认为**，第二被申请人对申请人上述主张不抗辩，应当承担不利后果。根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条的规定，每年 6 月至 10 月期间，用人单位应当采取有效降温措施将劳动者作业场所的温度降至 33 摄氏度以下（不含 33 摄氏度），故两被申请人应就其单位 2024 年 7 月 1 日对申请人办公场所已采取有效降温措施承担举证责任。现申请人提供的证据表明 2024 年 6 月 21 日空调无法正常工作，2024 年 7 月 1 日的温度计显示超过 33 摄氏度。第一被

申请人虽不确认申请人主张的 2024 年 7 月 1 日办公地点室温为 34 摄氏度，但两被申请人均未提供证据证明空调在该日已恢复正常工作，或其单位已采取其他有效降温措施将申请人工作场所降至 33 摄氏度以下，故应承担举证不能的不利后果。根据《广东省人力资源和社会保障厅 广东省卫健委 广东省应急管理厅 国家税务总局广东省税务局 广东省总工会关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）规定，第二被申请人应支付申请人 2024 年 7 月 1 日高温津贴 13.8 元。

二、关于解除劳动合同的经济补偿问题。申请人主张：两被申请人管理上存在高度混同，故其工作年限应从 2020 年 7 月 26 日入职第一被申请人起计算；其解除劳动合同前 12 个月的月均工资为 7093 元。第一被申请人主张：申请人被扣罚 2024 年 10 月工资 3062.69 元系因其存在违规退款行为给用人单位造成了经济损失；其单位与第二被申请人非关联公司；申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资为 6068 元。**本委认为，其一**，根据《广东省工资支付条例》第十五条的规定，因劳动者过错造成用人单位直接经济损失，用人单位从劳动者工资中扣除赔偿费的，应当提前书面告知扣除原因及数额。本案无证据表明申请人存在过错并由此造成两被申请人直接经济损失，亦无证据表明两被申请人在扣发申请人 2024 年 10 月工资前有书面告知申请人扣除原因及数额，故该扣发行为无事实和法律依据。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、第四十六条的规定，第二被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。**其二**，第二被申请人的法定代表人王某为第一被申请人股东并任监事，且申请人提供、经第一被申请人确认真实性的微信聊天记录显示第一被申请人法定代表人郑某在 2024 年仍对申请人进行用工管理，故本委认定两被申请人为关联企业并对申请人存在混同用工。因第一被申请人主张申请人的劳动关系从其单位转至第二被申请人系双方协商一致，并自认其单位没有支付申请人经济补偿。根据《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）》（法释〔2020〕26 号）第四十六条的规定，本委采纳申请人关于计算经济补偿之工作年限的起始时间。**其三**，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，两被申请人应对申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资数额承担举证责任，现第一被申请人未举证证明其单位主张的申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资数额，第二被申请人对该数额不主张、不举证，两被申请人应承担不利后果，本委采纳申请人主张的解除劳动合同前 12 个月月均工资数额。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第二被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 31918.5 元（7093 元/月 × 4.5 个月）。

三、关于开具离职证明问题。申请人与第一被申请人均确认：第二被申请人未向申请人出具解除劳动合同的证明。第二被申请人对此不抗辩、不举证，应承担不利后果，本委采纳申请人与第

一被申请人均确认的上述事实。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，第二被申请人应向申请人出具解除劳动合同的证明。

四、关于第一被申请人承担连带清偿责任问题。如前所述，本委认定两被申请人为关联企业，故申请人要求第一被申请人对第二被申请人本案应当支付申请人的款项承担连带清偿责任，本委予以支持。

申请人的另五项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2025〕579-1号仲裁裁决书。

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、第五十条，《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》第十五条、第十六条，《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十六条及《广东省人力资源和社会保障厅 广东省卫健委 广东省应急管理厅 国家税务总局广东省税务局 广东省总工会关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9号）之规定，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人 2024 年 7 月 1 日高温津贴 13.8 元，第一被申请人对此承担连带清偿责任；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 31918.5 元，第一被申请人对此承担连带清偿责任；

三、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二五年一月二十三日

书 记 员 张秀玲