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〔2025〕234号

申请人：黄某，女，汉族，1994年12月13日出生，住址：广东省茂名市。

第一被申请人：广州某某信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某某。

第二被申请人：广东某某在线教育科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某某。

共同委托代理人：林某某，女，第二被申请人员工。

申请人黄某与第一被申请人广州某某信息科技有限公司、第二被申请人广东某某在线教育科技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。申请人黄某，第一被申请人及第二被申请人的共同委托代理人林某某到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年11月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人2024年9月1日至2024年10月31日期间工资10000元；二、两被申请人支付申请人2024年8月1日至2024年10月31日期间绩效提成工资6294.58元；三、两被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿50206.5元；四、两被申请人支付申请人2023年5月24日至2023年12月17日期间产假工资差额2241.9元。申请人于2024年12月4日撤回2024年8月至2024年10月期间工资的仲裁请求。

第一被申请人辩称：一、申请人2024年8月至2024年10月工资事宜已通过调解方式处理完毕，双方约定不再就本案劳动争议事项向对方主张权利，故我单位无需支付经济补偿。申请人与我单位劳动关系存续期间为2022年5月1日至2024年11月6日。二、我单位对申请人主张的产假工资差额予以确认。

第二被申请人辩称：申请人于2021年4月15日入职我单位，双方于2022年4月30日解除劳动关系，且签订解除劳动合同协议书，约定双方不再存在任何劳动争议。申请人在职期间并无向我单位提出过任何异议，其本案仲裁请求已超过仲裁时效。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其2024年10月尚有绩效工资671.5元未发放。第一被申请人对此不予确认，主张双方

已对2024年8月至2024年10月期间工资问题进行调解。经查，穗海劳人仲案字〔2024〕7732号《仲裁调解书》载明的当事人分别为申请人及第一被申请人，仲裁请求为2024年8月至2024年10月工资13799.02元，调解条款包括第一被申请人于2024年12月31日前支付申请人13799.02元；双方不再就该案劳动争议事项向对方主张权利。本委认为，穗海劳人仲案字〔2024〕7732号《仲裁调解书》明确载明申请人在该案提出的仲裁请求为2024年8月至2024年10月工资。由于申请人在该案调解中与第一被申请人已就2024年8月至2024年10月工资金额达成合意，且该案调解条款并无约定双方协商一致的调解数额不包括2024年10月部分绩效工资，故申请人在调解书中对上述期间工资数额的确认，以及约定不再就2024年8月至2024年10月期间工资主张权利，应属其对调解书中所载明的上述期间工资调解金额的认可及对后续再行主张此期间工资权利的放弃。加之申请人于2024年12月4日撤回2024年8月至2024年10月期间工资的仲裁请求，当中并无明确剔除2024年10月绩效工资，因此，本委认为双方已通过调解方式对2024年8月至2024年10月工资问题处置完毕，申请人现再行要求两被申请人承担此期间工资支付义务有违约定。遂申请人主张的第一项和第二项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

二、关于产假工资差额问题。经查，申请人提供聊天记录拟证明其询问工资发放及社会保险缴纳等事宜。该聊天记录显

示的对方名称为“李欢欢”“叶丽萍”“刘淑英”，以上人员信息均备注广东某某在线教育科技有限公司字样。第二被申请人对此不予确认，并提供《解除劳动合同协议书》以证明申请人于2022年4月30日与其解除劳动关系，双方不再存在其他任何劳动争议。另查，第一被申请人对申请人主张的2023年5月24日至2023年12月17日期间产假工资差额2241.9元予以确认。本委认为，第二被申请人提供的《解除劳动合同协议书》虽约定双方不再存在其他任何劳动争议，但该协议系针对第二被申请人与申请人存在劳动关系期间权利义务处置问题的约定，此协议仅限于双方劳动关系存续期间的问题，对双方在签订该协议后发产生的新的相关劳动纠纷问题并不具有约束力。本案中，第二被申请人对申请人提供的聊天记录虽不予确认，但其并未提供相反证据对此予以反驳。如若第二被申请人认为该聊天载体并非系申请人与第一被申请人建立劳动关系期间所使用的内部沟通平台及渠道，两被申请人则应提供相应证据加以证明，由此方可证实申请人所提供的证据真实性存疑，进而证明与第二被申请人无关。但两被申请人并未切实履行该举证义务，遂不能当然否定该聊天记录的真实性及有效证明效力。鉴于申请人在与第二被申请人解除劳动关系后，其在第一被申请人处工作期间关于工资发放及社会保险费缴纳等问题，所涉及的询问对象均备注第二被申请人信息，故本委有理由相信两被申请人的管理人员存在混同，用工管理行为并未因劳动关系

主体的变更而有效区分及独立。据此，本委认为两被申请人对申请人存在混同用工具有高度可能性，第二被申请人需对申请人与第一被申请人劳动关系存续期间所产生的责任承担共同支付义务。根据《广东省职工生育保险规定》第十七条“生育津贴高于职工原工资标准的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工；生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足”之规定，生育津贴与产假工资的支付标准应按就高不就低的原则确定。综上，根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条之规定，两被申请人应支付申请人2023年5月24日至2023年12月17日期间产假工资差额2241.9元。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其于2017年9月17日入职广东明世教育集团，2020年9月6日用人单位主体转移至广东明世教育科技有限公司，2021年4月15日劳动关系主体变更为第二被申请人，2022年5月1日劳动关系主体则变更至第一被申请人。两被申请人确认申请人分别与其建立劳动关系的时间，但对申请人在入职第二被申请人前的工作情况不清楚；两被申请人表示未能确定第二被申请人系否承接申请人在广东明世教育集团及广东明世教育科技有限公司的工作年限，但确认申请人曾签订转移协议。两被申请人表示第一被申请人承接申请人在第二被申请人的工作年限。经查，申请人因两被申请人未及时支付工资，故于2024年11月6日提出解除劳动

关系。第一被申请人提供《仲裁调解书》拟证明双方已约定不再就本案劳动争议事项向对方主张权利，故其无需向申请人支付经济补偿。另查，申请人离职前月平均工资为 6694 元。本委认为，第二被申请人虽表示不清楚有无承接申请人在此之前的工作年限，但其当庭自认申请人曾签订转移协议，因未有任何证据显示申请人系基于个人原因而变更劳动关系主体，加之第二被申请人亦无举证证明其招聘申请人的具体过程，故无法排除申请人系非因本人原因从原用人单位被安排到第二被申请人工作之可能。因此，本委认为第二被申请人应承接申请人在案外公司的工作年限。由于第一被申请人承接申请人在第二被申请人的工作年限，故其对申请人在案外单位的工作年限亦应一并承接。依查明的事实可知，第一被申请人确实存在未及时支付申请人工资之情形，故申请人据此解除劳动关系的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。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，两被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 50205 元（6694 元×7.5 个月）。

裁决结果

根据《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，《广东省职工生育保险规定》第十七条，《广东省实施〈女职

工劳动保护特别规定〉办法》第十三条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2023年5月24日至2023年12月17日期间产假工资差额2241.9元；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿50205元；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

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

二〇二五年一月三日

书 记 员 林婉婷