

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〕449号

申请人：李某，男，汉族，1989年2月14日出生，住址：广州市越秀区。

第一被申请人：广东某某在线教育科技有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：潘某某。

第二被申请人：广东某某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。

第三被申请人：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。

第四被申请人：广州市某某生强教育培训中心有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某某。

第五被申请人：广州市海珠区某某培训学校，住所：广州市海珠区。

法定代表人：潘某某。

第二至第四被申请人共同委托代理人：张某某，男，单位员工。

第二至第四被申请人共同委托代理人：原某，男，单位员工。

申请人李某与第一被申请人广东某某在线教育科技有限公司、第二被申请人广东某某线教育科技有限公司、第三被申请人广州某某信息科技有限公司、第四被申请人广州市某某生强教育培训中心有限公司、第五被申请人广州市海珠区某某培训学校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。申请人李某和第二至第四被申请人共同委托代理人张某某、原某到庭参加庭审。第一和第五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11月22日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第二被申请人于2022年1月15日至2024年11月15日期间存在劳动关系且承接第一被申请人于2021年6月24日至2022年1月14日期间劳动年限；二、第二被申请人支付申请人2024年8月1日至2024年11月15日工资44137.38元；三、第二被申请人支付被迫解除经济补偿

56000 元；四、第一、第三至第五被申请人对上述费用承担连带责任。

第一被申请人辩称：申请人于 2021 年 6 月 24 日入职我单位，双方于 2022 年 1 月 15 日解除劳动关系。根据双方签订的《解除劳动合同协议书》约定，双方不再存在其他任何劳动争议，且根据《员工转移协议》约定，申请人与第二被申请人发生的劳动纠纷责任应由第二被申请人承担，我单位不应承担任何责任，故申请人要求我单位承担连带责任缺乏依据。

第二至第四被申请人辩称：申请人作为前法务负责人，协助时任单位负责人侵占转移公司资产，致使单位资金链断裂，导致无法发放薪资。2024 年 11 月在海珠区仲裁委及番禺劳动监察部门的组织协调下，对欠薪员工进行统一调解，我单位按要求将资金注入共管账户，已及时将实缴金额存入，且向申请人支付全部工资。申请人作为前法务负责人，并未按照岗位职责要求及规章制度和法律法规，为单位把控法律风险及防范经营风险，造成我单位出现严重经营问题，故请求驳回申请人全部仲裁请求。

第五被申请人辩称：一、我单位与申请人并无劳动关系，且申请人从未向我单位提出关于劳动关系或社会保险关系等方面争议的异议。二、申请人未提供证据证明五被申请人存在混同用工的行为，故我单位不应承担连带责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及工作年限问题。申请人主张其于2021年6月24日入职第一被申请人，2022年1月15日劳动关系主体变更为第二被申请人，后于2024年11月14日离职。经查，申请人提供《劳动合同》拟证明其与第一被申请人存在签订劳动合同的事实，该证据约定的起始日期为2021年6月24日；《员工转移协议》载明的甲乙双方分别为“广东某某在线教育科技有限公司”和“广东某某线教育科技有限公司”，丙方为“李某”，第二条第1点约定“丙方在甲方的工作年限在乙方处连续计算”，落款处盖有被申请人字样印章。第二被申请人确认与申请人建立劳动关系的事实，但否认承接申请人在第一被申请人的工作年限，代理人表示不清楚上述《员工转移协议》的真实性，其中加盖的公章之使用问题亦需核实确认，但其认可申请人所陈述的离职日期。本委认为，依查明的事实可知，申请人与第二被申请人于2022年1月15日建立劳动关系，双方劳动关系因申请人于2024年11月14日作出解除劳动关系意思表示而发生解除的法律效力，故本委确认双方于2022年1月15日至2024年11月14日期间存在劳动关系。另，申请人提供的《员工转移协议》载明第二被申请人承接申请人在第一被申请人处的工作年限。第二被申请人对该协议效力表示不清楚，此对协议效力未予以明确表态的行为，实属系对有无与申请人签订该协议的事实未作明确表示之反映，此与行为主体理应清

楚自身有无实施相应行为的情况明显相悖。如若第二被申请人否认该《员工转移协议》的效力，则应举证证明其并无存在签订行为，以及该协议所盖公章并非单位所有，否则仅凭其在本案中不置可否的态度以及语焉不详的表现，不足以否定上述协议的效力。据此，本委对该《员工转移协议》予以采纳，认定第二被申请人承接申请人在第一被申请人处的工作年限，即申请人于2021年6月24日至2022年1月14日期间在第一被申请人的工作年限应合并计算为第二被申请人的工作年限。

二、关于工资问题。庭审中，第二被申请人确认未支付申请人2024年8月至2024年11月期间工资。双方确认上述期间工资依次为5671.05元、14334.8元、14131.53元、7540.48元。第二被申请人表示因申请人未进行确权，故尚未支付上述期间工资。本委认为，第二被申请人于庭审中自认未支付申请人2024年8月1日至2024年11月14日期间工资，由此表明其未及时向申请人履行工资支付义务。至于申请人系否向第二被申请人进行工资确权，此并不影响申请人依法享有及时足额获取劳动报酬的权利，亦不能成为第二被申请人拖欠工资的合法理由。由于双方均对上述期间工资数额无异议，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第二被申请人应支付申请人2024年8月1日至2024年11月14日期间工资41677.86元（5671.05元+14334.8元+14131.53元+7540.48元）。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人以第二被申请人拖

欠工资为由提出解除劳动关系。第二被申请人确认收到申请人邮寄的《被迫解除通知书》，但辩称未发放工资的原因在于申请人未进行确权，故申请人主张的解除理由不成立。另查，申请人主张离职前月平均工资为 16000 元；第二被申请人表示无法当庭提供工资台账。本委认为，依前查明的事实可知，第二被申请人存在未及时支付劳动报酬的情形，故申请人因此解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因第二被申请人未提供证据证明申请人离职前一年每月应发工资数额，故根据《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，第二被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委故而采信申请人主张的月平均工资。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，第二被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 56000 元（16000 元×3.5 个月）。

四、关于连带责任问题。申请人主张五被申请人存在人员混同及财务混同情形，其工作内容亦涉及五被申请人，故五被申请人对其实为混同用工。申请人对此提供钉钉架构、审批记录及企业信用信息公示报告等证据予以证明。其中审批记录显示的审批文件涉及第五被申请人信息。第二至第四被申请人确认彼此股东存在混同的事实，但否认五被申请人对申请人进行混同用工，且因与第五被申请人存在业务合作，故在审批中涉及第五被申请人信息的文件并不能成为承担连带责任的依据。

本委认为，首先，申请人虽提供审批截图和商事登记信息等证据拟证明五被申请人混同用工，但其并无提供充分证据证明对其进行工作安排及管理的人员系代表第一被申请人履行职务行为，加之其并未举证证明工作内容涉及第一被申请人业务，故其主张第一被申请人对其用工的事实缺乏依据。其次，审批截图显示的文件信息名称虽为第五被申请人，但工作内容涉及劳动关系主体以外的单位信息，并不必然代表混同用工的事实。市场经济的合作化，促使经济主体之间的业务往来及经济交流，因企业之间的合作需要而致使各企业内部劳动者在工作中处理的事务涉及其他单位信息和材料实属正常及合理，且符合常识常态。因此，申请人在未提供其他证据排除上述大众认知的情况下，不能否定以上合乎常识判断的可能性，进而无法有效认定第五被申请人对其进行用工的事实。综上，申请人要求第一被申请人和第五被申请人对本案仲裁请求承担连带责任依据不足，本委不予支持。最后，第二至第四被申请人当庭自认彼此股东相同。由此表明，三被申请人存在人员混同的情形。因三被申请人股东相同，且其并无举证证明各自管理人员相互独立，遂不能证实三被申请人各自对属下劳动者进行分别管理及工作安排，未能证明三被申请人在股东相同的情况下，工作人员并不随之混同的事实。因此，三被申请人对此待证事实应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为第二至第四被申请人因人员混同而具有关联性，且因其未有效履行举证义务以证明申请

人仅接受第二被申请人管理的事实，故无法排除第二至第四被申请人对申请人混同用工的可能。据此，结合本案查明的事实及综合双方举证责任，本委推定第二至第四被申请人对申请人混同用工具有高度可能性，故三被申请人应对本案仲裁裁决结果承担连带责任。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人于2022年1月15日至2024年11月14日期间存在劳动关系，第二被申请人承接申请人在第一被申请人于2021年6月24日至2022年1月14日期间的工作年限；

二、在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8月1日至2024年11月14日期间工资41677.86元；

三、在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关系经济补偿56000元；

四、第三至第四被申请人对上述仲裁裁决结果承担连带责任；

五、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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年一月十七日

书 记 员 刘轶博