

广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2022〕573号

申请人：李煜林，男，汉族，1984年12月4日出生，住址：
广州市增城区朱村街科慧四街17号1003房。

委托代理人：汤伟棠，广东正善律师事务所律师。

被申请人一：广东强科地产有限公司，住所：广东省广州市
花都区秀全街荔红北路5-1号901单元。

法定代表人：张良剑。

委托代理人：李辉锰，广东宝慧（顺德）律师事务所律师。

被申请人二：广州荣和房地产有限公司，住所：广州增城市
新塘工业加工区西区。

法定代表人：谢盛。

申请人李煜林诉被申请人广东强科地产有限公司、广州荣和
房地产有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，
申请人李煜林，申请人委托代理人汤伟棠，被申请人一委托代理
人李辉锰到庭参加了庭审，被申请人二缺席，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2021年9月1日入职到被申请人一
处工作，在惠州湾区的办公点创新大厦进行了岗前培训，同时签
订了劳动合同，通过申请人提交的证据第17页显示该劳动合同

的主体是被申请人二，但没有给申请人一份，申请人的工作岗位是财务高级经理，因被申请人拟降低申请人的薪酬，申请人于2021年10月1日离职。申请人申请追加广州荣和房地产有限公司为被申请人二，故本人提出如下仲裁请求：一、请求裁决两被申请人向申请人支付拖欠的补贴款3224元（2021年9月1日至2021年9月30日）；二、请求裁决两被申请人向申请人支付拖欠的工资11823.91元（2021年9月1日至2021年9月30日）；三、请求裁决两被申请人向申请人支付差旅报销费2664.69元（2021年9月1日至2021年9月30日）。申请人当庭将第二项仲裁请求的金额变更为12843.91元。

被申请人一辩称：被申请人一不是本案的适格主体，被申请人一与申请人没有劳动关系，被申请人一无需支付申请人任何款项，无需对申请人的仲裁请求承担任何责任。

本委审理查明：申请人于2021年9月1日入职到被申请人二处工作，与被申请人二签订了劳动合同，由被申请人二发放各项补贴及工资，申请人的工作岗位是财务高级经理，工资组成是固定工资30000元+交通津贴2500元+通讯津贴200元+外派补贴524元，上班需要钉钉打卡考勤，每天工作8小时，每周上班5天，每月10日前发放上个月的工资。两被申请人系关联企业，存在混同用工情形。因被申请人二单方降薪，申请人因此提出辞职。2021年10月1日，被申请人一向申请人出具离职证明，申

申请人于 2021 年 10 月 1 日离职。申请人于 2021 年 12 月 29 日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对两被申请人是否为关联企业、两被申请人是否存在混同用工、被申请人一是否应当承担连带责任问题存在争议。申请人主张：被申请人一向申请人发出录取通知书，也是由被申请人一向申请人出具离职证明，工作期间，申请人同时为两被申请人提供劳动，因此，两被申请人应当就申请人的仲裁请求共同承担责任。申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

1、录用通知书及附件 1（岗位薪酬和福利标准）。该证据是广东强科地产公司的人力资源部员工宋振勤通过电子邮件发给申请人的（当庭打开电子邮件出示）。证明一、申请人在 2021 年 8 月 15 日收到广东强科地产有限公司发送的录用通知书；二、试用期薪资 3 万元/月；三、职级 3-4 级，福利、补贴及其他待遇按公司规定执行；四、岗位是财务高级经理。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均不予认可。因为落款处没有签名和被申请人一的盖章。即使有招聘行为也只是在磋商阶段，劳动关系的确定要以实际签劳动合同或者发生实际用人和用工为准。

2、微信聊天记录（与人力经理宋振勤）。证明一，宋经理催促申请人报到，申请人回复 9 月 1 日可以报到；证明二，申请人

要求落实花都项目的工作位置。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

3、微信聊天记录（与新力人力经理吴涛）。证明吴涛经理在2021年8月30日通知申请人到惠州市惠阳区的创新大厦18层新力地产办理入职手续。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

4、微信聊天记录（与新力营销经理袁剑明）。证明袁剑明落实申请人在花都项目售楼部的办公场所。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。案涉项目是两被申请人的合作项目，而非被申请人一独自开发的，因此两个公司之间的员工（申请人和袁剑明）有沟通交流的现象不足为奇，袁剑明是被申请人一的员工，而申请人是被申请人二的员工。

5、打卡记录。证明申请人的工作打卡情况以及申请人在花都项目的工作打卡情况（秀全街荔红北路）。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均不予认可。

6、信息（从新力集团的移动办公系统里面截图的信息）。证明：一、申请人的岗位是财务经理；二、劳动合同主体是被申请

人二；三、合同开始日期：2021年9月1日。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均无法确认。
被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

7、新力集团的网站信息。证明：一、申请人通过公司系统发起离职申请；二、申请人已向公司发起出差申请、公出申请，公司已审批同意；三、申请人离职原因是被动离职；四、申请人的职级是3-4级；五、部门是湾区财务管理部。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均无法确认。
被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

8、日常报销。证明：一、申请人在2021年9月17日申请的差旅费报销金额是684.64元；二、申请人在2021年9月23日申请的差旅费报销金额是1237.76元；三、申请人在2021年9月24日申请的差旅报销金额是742.09元。以上共计：2664.69元并均经公司领导审批同意。四、付款单位：广州荣和地产有限公司。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均无法确认。
被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

9、微信聊天记录（与人力经理宋振勤）。证明申请人要求公司按照约定支付薪资及待遇。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

10、微信聊天记录（与湾区财务总监刘永红）。证明一、申请人于 2021 年 9 月 27 日告知上级领导已发起离职申请，最后工作日为 9 月 30 日；二、要求公司按约定支付薪资及垫付差旅费。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

11、工资。证明一、被申请人按照 18176.09 元而不是 30000 元的应发工资计算申请人的月薪，扣除社保代扣 2495.28 元、公积金代扣 3600 元、个税 174.92 元以及社保代扣部分扣多了 660 元后，实发工资 11905.89 元，被申请人拖欠工资 12483.91 元；二、福利待遇：车补 1250 元、通讯补贴 100 元、外派补贴 524 元未发放，且车补、通讯补贴未按公司规定的标准及审批同意的金额计算，存在差额。

被申请人一无法确认该证据的真实性、合法性、关联性。被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

12、社保缴费记录、公积金缴费记录。证明被申请人二为申请人支付社保费用，公积金缴费基数按 30000 元计算。证据第 31 页显示个人缴费额为 1835.28 元，所以被申请人多扣了个人部分 660 元。证据第 32 页显示了医保缴费基数是 30000 元，证据第 33 页显示了公积金缴费基数按 30000 元计算，都与申请人的工资标准相符合。

被申请人一无法确认该证据的真实性、合法性、关联性。被

申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

13、交易明细。证明申请人在 2021 年 9 月 18 日收到广州荣和房地产有限公司发放的 500 元员工福利费。

被申请人一无法确认该证据的真实性、合法性、关联性。被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

14、新力集团的员工手册（当庭出示员工手册原件给被一查看）。证明根据被申请人的员工手册规定的交通津贴标准，职级 3-4 级的一线城市据实报销标准 2500 元、通讯津贴为 200 元。对应证据第 30 页的工资条，能看出被申请人是少计算了申请人的补贴，少算了 1250 元交通津贴，少算了 100 元通讯津贴。而且员工手册可以对应证据 1 和证据 2，证据 1、2 里明确了福利补贴和其他待遇按公司规定执行。

被申请人一无法确认该证据的真实性、合法性、关联性。被申请人一不是案涉劳动合同的主体，不是用人单位。

15、企业登记信息、企业登记信息。证明申请人在职期间，两被申请人的法定代表人均为张良剑，两被申请人为关联企业，被申请人二是在 2022 年 1 月 26 日才变更了法定代表人，变更前是张良剑，变更前两被申请人都是由张良剑管理。因为申请人是负责财务中税务部分的工作，所以对两被申请人的资金调拨情况有所了解，申请人为两被申请人同时提供税务工作，在两被申请人的报税材料上都有申请人的签名，而且两被申请人的财务人员

也都是同一批人。证据第 6 页显示申请人的工作地点的变更，在 2021 年 9 月 5 日申请人到了花都区强科地产项目部工作。证据第 1、2 页都显示强科地产是向申请人发送了录用通知，而且离职证明也是强科地产出具的。所以两被申请人就是关联企业，存在混同用工，应当承担连带责任。

被申请人一对该证据的真实性、合法性无异议，对证明内容有异议，张良剑并不是两被申请人的实际控制人，即使属于关联企业也不影响法人的独立性，该证据不能证明两法人之间存在混同用工。只有在关联公司存在混同用工的情况下，才可适用《公司法》法人格否认制度，要求构成混同用工的关联公司，承担连带法律责任。

16、离职证明。证明广东强科地产有限公司于 2021 年 10 月 1 日为申请人出具离职证明。被申请人一作为上市公司，其用章及员工离职手续的审批流程都是完善和规范的。

被申请人一对该证据的真实性、合法性、关联性均不予认可，该证据不能证明申请人与被申请人一存在劳动关系，据后了解，原因是被申请人二不肯出具离职证明给申请人，又因为两被申请人是项目合作公司，被一的人力资源部员工为了方便申请人在新单位入职，出于好心，出具了该离职证明，但被一不是用人单位，人事部门员工未经批准出具该离职证明属于无效行为。

被申请人一未提交证据。

被申请人二缺席也未提交证据。

以上事实，有申请人及其委托代理人的陈述、被申请人一委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人二依法签订劳动合同并建立劳动关系，被申请人一与被申请人二系关联企业，存在混同用工，双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于确认劳动关系问题。申请人主张，其与被申请人二建立了劳动关系。申请人虽未提供其与被申请人二签订的劳动合同，但申请人提交的证据 6 显示，劳动合同的主体为被申请人二，证据 8 显示，申请人的日常报销系被申请人二作为付款人，证据 12 显示，申请人的社保系被申请人二缴纳，证据 13 显示，被申请人二向申请人发放 500 元的员工福利费。综合上述证据，本委认为，申请人与被申请人二建立劳动关系。

关于混同用工问题。申请人主张，两被申请人系关联企业，存在混同用工。

申请人提交的证据 1 显示，被申请人一向申请人发送了录用通知书，证据 16 显示，被申请人一向申请人出具离职证明，证据 15 显示，申请人在职期间，两被申请人的法定代表人均为张良剑。证据 2、3、4、5 显示，申请人在入职初期，与两被申请

人的相关管理人员就入职事宜进行多次沟通。综合上述证据，本委认为，两被申请人系关联企业。又由于被申请人一于 2021 年 10 月 1 日向申请人出具《离职证明》，证明申请人已于 2021 年 10 月 1 日离职，因此，本委确认申请人与被申请人二之间的劳动关系存续期间为 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日。

申请人主张，其岗位为财务人员，所以对两被申请人的财务状况较为了解，申请人平时的工作就是为两被申请人处理税务事务，在两被申请人的报税材料上都有申请人的签名。虽然被申请人一对申请人上述证据及主张均不认可，但本委认为，上述证据，足以证明两被申请人存在混同用工。对申请人提出的其为两被申请人处理税务事务，且在两被申请人的报税材料上均有申请人的签名的主张，由于所涉报税材料系由被申请人一保管，申请人无法举证，而被申请人一未举证证明申请人的该主张系不真实的。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十九条第二款的规定，劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。故本委对申请人的该主张予以采信，两被申请人存在混同用工，应当就申请人的仲裁请求承担连带责任。

关于拖欠的补贴款问题。申请人主张，根据申请人提交的证据 1，证明申请人职级是 3-4 级。根据证据 14，证明申请人的交

通津贴应为 2500 元/月，通讯津贴应为 200 元/月。根据证据 11，证明被申请人应向申请人发放外派补贴 524 元。因此，申请人提出的第一项仲裁请求计算过程为： $2500 \text{ 元} + 200 \text{ 元} + 524 \text{ 元} = 3224 \text{ 元}$ 。两被申请人未提出相反证据证明申请人的上述主张是错误的，故，本委采信申请人上述证据，对申请人的该项仲裁请求予以支持。

关于拖欠的工资问题。申请人主张，根据申请人提交的证据 1，证明申请人的试用期工资为税前 30000 元。证据 11 证明，被申请人二仅按应发工资 18176.09 元来计算申请人 2021 年 9 月份的工资，且显示了申请人各项应扣金额。因此，被申请人二应向申请人补发工资 12483.91 元(计算过程: $30000 \text{ 元} - \text{实发 } 11905.89 \text{ 元} - 2495.28 \text{ 元} - 3600 \text{ 元} - 174.92 \text{ 元} + \text{社保代扣部分扣多了 } 660 \text{ 元} = 12483.91 \text{ 元}$)。两被申请人未提供证据证明申请人的试用期工资并非税前 30000 元，因此，本委对申请人的证据予以采信，对其该项仲裁请求予以支持。

关于差旅报销费的问题。申请人主张，根据申请人提供的证据 8，证明被申请人二已审批申请人三次差旅费的报销金额，2021 年 9 月 17 日的差旅费报销金额是 684.84 元，2021 年 9 月 23 日的差旅费报销金额是 1237.76 元，2021 年 9 月 24 日的差旅费报销金额是 742.09 元。以上共计：2664.69 元。两被申请人未提供证据证明申请人该项主张是不成立的，故，本委对申请人的上

述证据予以采信，对申请人的该项仲裁请求予以支持。

被申请人二经依法通知后无正当理由拒不到庭，也未答辩和提供证据证实本案情形，对此本委视为其放弃相关举证、质证和答辩的权利，被申请人二应承担相应的不利后果。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十九条第二款、第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，两被申请人共同向申请人一次性支付补贴款 3224 元；

二、本裁决书生效之日起三日内，两被申请人共同向申请人一次性支付工资 12843.91 元；

三、本裁决书生效之日起三日内，两被申请人共同向申请人一次性支付差旅报销费 2664.69 元。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。

(以下无正文)

仲裁员：刘伟银

二〇二二年六月十二日

书记员：周宇