

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕11669 号

申请人：邓军，男，汉族，1994 年 3 月 11 日出生，住址：湖南省凤凰县。

委托代理人：梁嘉琪，女，广东启源律师事务所律师。

第一被申请人：深圳市圳星装饰设计工程有限公司，住所：深圳市龙华区。

法定代表人：李善军。

第二被申请人：深圳市星彩焕新装饰有限公司，住所：深圳市龙华区。

法定代表人：李善军。

申请人邓军诉第一被申请人深圳市圳星装饰设计工程有限公司、第二被申请人深圳市星彩焕新装饰有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人邓军及其委托代理人梁嘉琪到庭参加了庭审。两被申请人经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。

申请人诉称：申请人于 2020 年 7 月 6 日入职第一被申请人处，岗位为设计师，双方签订劳动合同并缴纳社会保险，后申请人调岗到广州市工作，由第二被申请人缴纳社会保

险，两被申请人都有向申请人发放工资，两被申请人由同一法定代表人控制，存在混同用工。申请人在职期间可享受年休假 5 天，被申请人承诺工作满一年则在法定天数基础上增加一天，2022 年申请人应享受 6 天年休假，但直至离职时，申请人当年年休假尚未享受，被申请人也未支付未休年休假工资。2022 年 3 月两被申请人开始拖欠工资，2022 年 7 月 6 日申请人向第一被申请人及其法定代表人发出被迫解除劳动合同关系通知书，要求支付工资和经济补偿金。申请人的仲裁请求为：一、裁决两被申请人支付 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 4 月 30 日工资 13750 元，2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日工资 6320 元，2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日工资 2500 元；二、裁决两被申请人支付经济补偿金 14620 元（当庭明确仲裁请求为：两被申请人支付解除劳动合同关系的经济补偿金 14620 元）；三、裁决两被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 7 月 6 日年休假工资 1614 元。

两被申请人未到庭，也未答辩和提交证据。

本委审理查明：申请人 2022 年 7 月 11 日向本委申请劳动仲裁。庭审中，申请人主张其工作岗位是设计部设计师，该岗位属于两被申请人，申请人同时为两被申请人工作，申请人与第一被申请人签订劳动合同，两被申请人先后为申请人缴纳社保，2020 年 7 月至 2021 年 8 月期间由第一被申请人在深圳为申请人缴纳社保，2021 年 9 月至 2022 年 3 月期

间由第二被申请人缴纳社保，申请人的工资标准为底薪 2500 元/月+提成+全勤奖 100 元/月。两被申请人租用广州市天河区办公地址，2022 年 6 月 30 日起没有继续租用和正常经营，两被申请人未安排申请人工作，所以申请人提出解除劳动关系。申请人 2022 年 7 月 6 日通过企业微信、短信向第一被申请人法定代表人李善军发出解除劳动关系通知书，2022 年 7 月 9 日通过快递书面向第一被申请人发出解除劳动关系通知书，解除理由为第一被申请人没有及时发放劳动报酬、2022 年 4 月起没有缴纳社保以及未提供劳动条件。申请人的离职时间为 2022 年 7 月 6 日，解除劳动合同前 12 个月平均工资为 5848 元。为证明其主张，申请人提供了以下证据：1. 劳动合同（原件）；2. 社保缴费记录（打印件）；3. 企业微信截图调岗申请书（打印件）；4. 工资银行明细（原件）；5. 工资条（打印件）；6. 发放工资条相关聊天记录（打印件）；7. 广州区域设计师岗位薪酬方案（打印件）；8. 解除劳动关系通知（打印件）；9. 短信（打印件）、企业微信快递单及查询记录（打印件）。当庭提交的证据：10. 2022 年 5 月签约的合同和预算书（打印件）；11. 2022 年 4 月提成总计表和聊天记录（打印件）；12. 薪酬方案聊天记录（打印件）。

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

本委认为：两被申请人无正当理由拒不到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席审理。

关于工资及仲裁请求支付责任问题。其一，根据《广东省工资支付条例》第四十八条及参照《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）第四十四条的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，两被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，也未提供证据证实本案情形，对此本委视为其放弃相关举证和质证的权利，应承担举证不能的不利后果。申请人提交了劳动合同、社保缴费记录、工资银行明细、工资单、解除劳动关系通知等证据以证明自己的主张，申请人与第一被申请人签订劳动合同，因签订劳动合同是体现劳动者与用人单位建立劳动关系合意的法律依据，故本委认定申请人与第一被申请人存在劳动关系；并对申请人主张的工资标准、工资支付情况、入职离职日期等情形予以采信。其二，从申请人提交的社保缴费记录、工资银行明细显示，第二被申请人从2021年9月份起为申请人参加社会保险和发放工资给申请人，且第一被申请人没有提交从2021年9月份起与申请人解除劳动关系的相关证据，故本委认定从2021年9月份起，第一被申请

人和第二被申请人对申请人属于混同用工，两被申请人对申请人的仲裁请求应承担连带支付责任。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定，申请人关于两被申请人连带支付被拖欠工资的仲裁请求，事实和法律依据充分，本委依法予以支持。故两被申请人应连带支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 4 月 30 日工资 13750 元，2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日工资 6320 元，2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日工资 2500 元。

关于支付解除劳动关系经济补偿金问题。前述本委已认定两被申请人拖欠申请人工资，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，申请人关于支付解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，事实和法律依据充分，本委依法予以支持。故两被申请人应连带支付申请人解除劳动关系经济补偿金 11696 元（计算公式：5848 元/月 × 2 个月）。

关于支付 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 7 月 6 日年休假工资问题。本案中，两被申请人没有提交申请人 2022 年年休假情况的相关证明材料，应当承担不利后果，故本委采信申请人关于 2022 年未休年休假的主张。申请人没有提交其与两被申请人约定法定基础上增加的未休年休假工资如何支付的相关证据，故申请人仲裁请求按照法定基础上增加的年休假天数支付工资没有事实依据，本委不予采信。根据《企

业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条的规定，申请人2022年未休年休假天数为2天（计算公式 $187\text{天}\div365\text{天}\times5\text{天}$ ，不足1天的不予计算）。综上，两被申请人应连带支付申请人2022年1月1日至2022年7月6日未休年休假工资差额1075.49元（计算公式： $5848\text{元}\div21.75\text{天}\times2\text{天}\times200\%$ ）。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、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》第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条，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）》第四十四条之规定，仲裁裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，两被申请人连带支付申请人2022年4月1日至2022年4月30日工资13750元，2022年5月1日至2022年5月31日工资6320元，2022年6月1日至2022年6月30日工资2500元；

二、本裁决生效之日起三日内，两被申请人连带支付申请人解除劳动关系经济补偿金11696元；

三、本裁决生效之日起三日内，两被申请人连带支付申请人2022年1月1日至2022年7月6日未休年休假工资差额1075.49元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员：方 德 良

二〇二二年九月八日

书 记 员：区 倩 雯