

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕6122 号

申请人：廖章飞，女，汉族，1977 年 9 月 25 日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：庄利鑫，男，广东品泰律师事务所律师。

委托代理人：黄梓波，男，广东品泰律师事务所律师。

第一被申请人：广东元邦集团有限公司，住所：广东省广州市白云区。

法定代表人：陈亚稳。

第二被申请人：广州市长好物业管理有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：陈亚冰。

申请人廖章飞诉第一被申请人广东元邦集团有限公司、第二被申请人广州市长好物业管理有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人廖章飞及其委托代理人庄利鑫参加了庭审。两位被申请人无正当理由未到庭，本委作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人诉称：2002 年 7 月 29 日入职，岗位为收款员、出纳、

会计主管等，已签订劳动合同，因公司拖欠工资，2023年12月5日被迫解除劳动合同。仲裁请求为：一、第一被申请人支付申请人2022年3月1日至2023年12月26日工资差额105015.3元；二、第二被申请人对第一项仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：申请人2023年4月1日前的工资已付清，扣除申请人社保、公积金、个税等，公司只是拖欠申请人2023年4月1日至2023年12月的实发工资，合计65811.25元，具体为：2023年4月至6月每月7961.81元、7月至9月每月7499.8元、10月7484.82元、11月7469.81元；申请人2023年12月出勤天数14.5天，应发工资5855元，扣除社保543.2元、公积金840元，实发工资为4471.8元。虽工资表中有“未考核的绩效工资”该栏，但是该部分工资根据公司有效益和满足考核标准才支付。由于公司2022年以来效益不好，双方一直按照工资表中“应发工资”（不再计算未考核的绩效工资）计发工资且双方实际履行2年多。

第二被申请人辩称：申请人与我司不存在劳动关系，我司与第一被申请人是独立的法人，不存在对申请人进行混同用工，无须对申请人的请求承担连带责任。

本委审理查明：申请人主张，2002年7月29日入职广东元邦物业管理有限公司，该公司是第一被申请人的关联公司。2005年5月至2006年8月调动至广东达联担保有限公司工作，该公

司也是第一被申请人的关联公司。2006年9月1日调动至第一被申请人的财务部工作。2018年左右申请人在第二被申请人处工作，工作至2023年12月5日离职。申请人与第一被申请人有签订劳动合同，期限分别是2009年1月1日至2011年12月31日、2012年1月1日起的无固定期限劳动合同。申请人与第二被申请人没有签订劳动合同。2020年3月之前为10500元/月，2020年4月开始的工资是固定工资11000元/月，2022年3月开始将固定工资11000元/月拆分为基本工资3500元+岗位工资5850元+考核绩效工资1650元，2023年7月调整考核绩效工资为2118元，但工资总额没有变化。每月15日通过银行转账发放上月工资。从2019年开始存在迟延发放工资的情况。2020年之前有发放工资条，2021年起没有发放工资条，但2022年期间还有发放部分工资条，申请人作为财务，能够提供公司制作的工资表。入职时通过纸质打卡和IC卡打卡考勤，2023年5月开始使用钉钉打卡考勤。最后工作至2023年12月5日。2023年12月5日解除劳动关系，申请人以被申请人拖欠工资为由提出解除劳动关系。2023年12月6日至12月26日应被申请人的要求进行工作交接，期间工作11.5天。基本工资和岗位工资支付至2023年3月。曾因工资问题提起劳动仲裁，案号为穗劳人仲案〔2023〕18747号，因当庭将仲裁请求“第一被申请人支付申请人2022年3月1日至2023年12月5日工资115815.29元”变更为“第

一被申请人支付申请人2022年3月1日至2023年12月26日工资121631.38元”，仲裁委对该仲裁请求不予调处。第一被申请人为申请人社保缴纳至2023年12月。申请人提供证据：1. 职员求职申请表；2. 公司面试意向书；3. 个人参保证明；4. 申请；5. 调动通知书；6. 劳动合同（2009年1月5日）；7. 劳动合同（2011年12月28日）；8. 工资条（2020年4月至2023年10月）；9. 工资流水；10. 考勤记录；11. 要求结清工资的微信聊天记录；12. 金蝶EAS截图；13. 被申请人一员工离职移交手续表；14. 被申请人二交接事项；15. 被申请人二合同交接明细表；16. 被申请人一企业信用信息公示报告；17. 被申请人二企业信用信息公示报告；18. 被申请人一官方简介以及IP360取证数据保全书；19. 2023年12月考勤记录；20. 离职证明。2024年4月12日补充证据：21. 2023年10月-11月工资条；22. 授权委托书；23. 与被申请人二陈元熙微信聊天记录；24. 与被申请人二张建华经理微信聊天记；25. 山清水秀季度收支总结群聊天记录；26. 网络研发部-集团财务群聊天记录。申请人2024年3月22日向本委申请劳动仲裁。

两位被申请人未到庭，也未举证及质证。

以上事实，有当事人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为，两位被申请人无正当理由未到庭，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，本委依法缺席裁决。

关于工资问题。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。第一被申请人主张申请人不含未考核绩效工资，扣除申请人社保、公积金、个税等，申请人2023年4月至11月的实发工资为：2023年4月至6月每月7961.81元、7月至9月每月7499.8元、10月7484.82元、11月7469.81元，合计61339.46元，与申请人提供的证据工资表内容相符，本委予以采信。双方对是否发放2022年3月起绩效工资存在争议。《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。第一被申请人未举证公司的绩效工资规定，也未举证已对申请人进行绩效考核，其主张不支付申请人绩效工资无事实和法律依据，本委不予采信。第一被申请人应支付申请人2022年3月至2023年11月绩效工资为36990元（计算公式： $1650\text{元} \times 16\text{个月} + 2118\text{元} \times 5\text{个月}$ ）。申请人包括绩效工资的月工资标准为11000元，其2023年12月出勤14.5天，当月缴纳社保543.2元、公积金840元。第一被申请人应支付申请人2023年12月1日至26日的工资5950.13元（计算公式： $11000\text{元} \div 21.75\text{天} \times 14.5\text{天} - 543.2\text{元} - 840\text{元}$ ）。综上，第一被申请人应支付申请人2022

年3月1日至2023年12月26日的工资104279.59元（计算公式：61339.46元+36990元+5950.13元）。

关于连带支付责任问题。第二被申请人未向申请人支付劳动报酬；申请人的证据不足以证明第二被申请人制定的规章制度适用于申请人，申请人受第二被申请人的劳动管理等。申请人主张第二被申请人对申请人存在混同用工依据不足，本委不予采信。申请人主张第二被申请人承担连带支付责任于法无据，本委不予支持。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第五十条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年3月1日至2023年12月26日的工资104279.59元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：贾 凯

二〇二四年四月二十日

书 记 员：杨 杰 钦