

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〔2022〕629号

申请人：黄裕林，男，汉族，1989年10月29日出生，住址：广东省丰顺县。

委托代理人：钟文，女，广东格林律师事务所律师。

第一被申请人：广州市海珠区智铖教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1004房自编A053。

法定代表人：陈锦娜。

第二被申请人：广州市童汇教育咨询有限公司，住所：广州市越秀区解放中路306号第三层307-315房号。

法定代表人：郑兴。

第三被申请人：广州市童享教育咨询有限公司，住所：广州市越秀区解放中路306号第三层307-315房内部自编01室。

法定代表人：余涛。

申请人黄裕林与第一被申请人广州市海珠区智铖教育咨询有限公司、第二被申请人广州市童汇教育咨询有限公司、第三被申请人广州市童享教育咨询有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄裕林及其委

托代理人钟文到庭参加庭审。三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2021年12月31日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人2021年6月1日至2021年6月30日工资2376元、2021年7月1日至2021年7月31日工资595.83元、2021年8月1日至2021年8月31日工资10240元、2021年9月1日至2021年9月30日工资2540元、2021年10月1日至2021年10月18日工资6206.89元；二、第一被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金27500元；三、第二被申请人和第三被申请人对上述仲裁请求承担连带清偿责任。

被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2019年5月24日入职第二被申请人，任公园前校区课程顾问，2020年10月劳动关系主体变更为第一被申请人，被调至鹭江校区工作，担任招生校长，每月保底工资为7500元，但自2021年6月起，第一被申请人存在拖欠工资之情形，其最后工作至2021年10月18日。本案中，申请人主张其2021年6月至2021年10月被拖欠

工资数额依次为 2376 元、595.83 元、5740 元、2540 元和 6206 元。经查，申请人提供的《劳动合同》落款处盖有第一被申请人名称的印章；《社会保险参保证明》显示第二被申请人自 2019 年 6 月起 2020 年 12 月为申请人缴纳社会保险费；2021 年 1 月社会保险费缴纳主体为第三被申请人。三被申请人未提供任何证据对申请人主张的事实及上述材料予以反驳。本委认为，鉴于第一被申请人未提供任何相反证据对本案查明的事实及申请人提供的《劳动合同》等证据予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委据此认定申请人与第一被申请人存在合法有效劳动关系。另，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。在本案中，第一被申请人未举证证明已依法足额支付申请人在职期间工资，故未能证明申请人主张的拖欠工资事实及尚欠工资数额真实性存疑，因此其对此待证事实亦应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日工资 2376 元、2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日工资 595.83 元、2021 年 8 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日工资 5740 元、2021 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日工资 2540 元和 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 10 月 18 日工资 6206 元。

二、关于补偿金问题。经查，申请人提供的《解除劳动合

同通知书》载明：“……到目前为止仍未向本人支付上述拖欠的工资……本人向贵司出具解除劳动合同通知书……” 申请人主张其于2021年10月18日向第一被申请人送达上述通知书；申请人另主张其离职前一年月平均工资为11794元。第一被申请人未提供证据对此予以反驳。另查，申请人提供的银行账户对账单显示第一和第二被申请人存在向申请人转账“工资”的情形；《劳动合同》约定的合同期限为2020年6月17日至2023年6月16日。三被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，首先，依前所述，本委根据查明的事实已认定第一被申请人存在拖欠申请人在职期间工资的事实，故申请人主张的解除事由具有客观基础和依据。基于第一被申请人未能举证证明申请人实际的解除事由与其提供的证据所载述的理由不相吻合，故在申请人已提供证据拟证明自身主张的情况下，本委认为其已尽到应尽之举证义务，遂对其主张的解除原因予以采纳。其次，因第一被申请人未提供任何证据证明申请人离职前一年月平均工资数额，故无法对申请人主张的工资金额予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，本委故而采纳申请人之主张。最后，鉴于三被申请人未提供相反证据对本案查明的事实及证据材料予以反驳，故无法证明现有证据真实性存疑，因此本委对申请人提供的上述证据予以采纳。依庭审查明的证据显示，三被申请人在第一被申请人与申请人约定的劳动合同期间，

分别存在为申请人缴纳社会保险费和支付工资之情形。根据现行劳动法律规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽之法定义务。本案中，在第一被申请人与申请人已签订劳动合同，确立彼此间建立劳动关系，明确双方权利义务的情况下，三被申请人在此劳动关系存续期间依然分别为申请人缴纳社会保险费，且第二被申请人存在向申请人支付工资的情形，由此证明三被申请人共同存在向申请人承担用人单位类义务的事实；鉴于三被申请人未提供任何证据对此加以说明及解释，故缺乏充分证据否认三者之间存在关联关系的可能。因此，本委认为三被申请人存在混同用工、彼此具有关联关系具有高度可能性，申请人在第二被申请人处的工作年限应合并计算为第一被申请人的工作年限。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，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 29485 元（11794 元 × 2.5 个月）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于连带责任问题。本委认为，依前所述，本委根据查明的事实和证据已认定三被申请人存在混同用工及关联关系具有高度可能性，故第二被申请人和第三被申请人对上述裁决事项承担连带清偿责任具有充分基础和依据。因此，本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

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、在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2021年6月1日至2021年6月30日工资2376元、2021年7月1日至2021年7月31日工资595.83元、2021年8月1日至2021年8月31日工资5740元、2021年9月1日至2021年9月30日工资2540元和2021年10月1日至2021年10月18日工资6206元;

二、在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解除劳动合同经济补偿金27500元;

三、第二被申请人和第三被申请人对上述仲裁裁决承担连带清偿责任。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁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。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

二〇二二年三月二十一日

书 记 员 宋静