

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〔2023〕787号

申请人：钟朝盛，男，汉族，1982年8月14日出生，住址：广西平南县。

委托代理人：孙连平，男，广东劲戈律师事务所律师。

第一被申请人：广州六环广告有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1068号2402室。

法定代表人：吴振智。

第二被申请人：广州六环装饰有限公司，住所：广州市海珠区南洲路1331号226房自编A217-3室。

法定代表人：范富林。

共同委托代理人：刘君，女，广东广诺律师事务所律师。

申请人钟朝盛与第一被申请人广州六环广告有限公司、第二被申请人广州六环装饰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。申请人钟朝盛及其委托代理人孙连平和两被申请人共同委托代理人刘君到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月27日向本委申请仲裁，于2023年1月20日追加第二被申请人，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人2022年10月17日至2022年12月23日期间劳动报酬18333.23元；二、第一被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿4000元；三、第二被申请人对上述仲裁请求承担连带支付责任。

第一被申请人辩称：我单位对申请人与第二被申请人之间的关系不知情，但申请人系为第二被申请人提供劳动。

第二被申请人辩称：我单位与申请人签订的劳动合同约定每月工资2300元。申请人提交的微信聊天记录显示，其一直为我单位提供劳动，与我单位建立劳动关系，第一被申请人注册地点、法定代表人与我单位均不相同，两被申请人不存在混同用工。

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2022年10月17日入职第一被申请人处任设计师，实行大小周工作制，每月工资为8000元，在职期间由第一被申请人法定代表人及人事刘少美进行管理。两被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称申请人入职的用人单位为第二被申请人，由于两被申请人系业务合作关系，故第二被申请人员工在第一被申请人处工作；第二被

申请人另主张申请人试用期月基本工资为 2300 元。经查，申请人提供的微信聊天记录显示其于 10 月 15 日询问“六环项目客服-刘小美”“试用期按 8000 元/月是吧”，对方回复“是”。两被申请人对该微信聊天记录真实性予以确认，但主张客服人员不能代表单位作出决定。第二被申请人提供的《劳动合同》约定申请人工资结构为基本工资+奖金+补贴，其中基本工资为 2300 元/月。另查，申请人最后工作至 2022 年 12 月 19 日，其于 2022 年 10 月出勤 12 天，2022 年 11 月出勤 4 天、居家办公 17 天，2022 年 12 月出勤 14 天。本委认为，第二被申请人提供的劳动合同虽载明月基本工资为 2300 元，但此证据与申请人提供的微信聊天记录显示的约定工资数额存在矛盾。鉴于任何协议的签订均存在前期协商洽谈的过程，故两被申请人在未提供任何证据对微信聊天记录予以反驳的情况下，因其当庭确认微信聊天记录的真实性，故无法否定微信聊天记录涉及的对话内容即系双方建立劳动关系前对彼此劳动权利义务达成的合意体现。同时，劳动合同约定的工资数额仅系基本工资，然双方约定的申请人月工资标准包括基本工资、奖金和补贴，即申请人月工资数额并非仅为 2300 元。由于两被申请人未提供其他证据证明奖金和补贴的发放条件及标准，且无举证证明申请人在职期间存在不符合领取奖金和补贴的情形，故不足以认定申请人在劳动关系存续期间每月仅可领取基本工资 2300 元。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付

负举证证明责任。基于第二被申请人未能提供证据对自身主张的月工资标准予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。在第二被申请人未切实履行应尽之举证义务的情况下，结合申请人本案提供的微信聊天记录，本委认为申请人主张的月工资标准较第二被申请人之主张更具事实基础，且具备合理性，遂对此予以采信。另，依庭审查明的事实可知，申请人在职期间于第一被申请人处工作，因两被申请人未提供证据证明彼此存在业务合作的事实，无法证实申请人系基于两被申请人业务合作关系而被安排至第一被申请人处，亦不能有效证实申请人从事的工作内容及服务对象仅为第二被申请人。因此，在缺乏充分证据证明申请人仅服务于第二被申请人的情况下，无法排除两被申请人同时对申请人进行用工安排和管理的合理性怀疑，故两被申请人混同用工具有高度可能性，第一被申请人应对劳动报酬支付义务承担连带责任。因申请人在《申请书》中系按照出勤天数计算工资，并未按休息日加班工资标准主张工资，此属其对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2022年10月17日至2022年12月23日期间工资14601.94元 $[8000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \times (12 \text{天} + 4 \text{天} + 17 \text{天} + 14 \text{天})]$ 。

二、关于经济补偿问题。申请人提供两份《被迫解除劳动合同通知书》拟证明其因两被申请人拖欠工资，故于2023年1

月 12 日向两被申请人提出解除劳动关系。两被申请人对该证据真实性予以确认，但第二被申请人表示其并无收到上述通知，第一被申请人已向其告知该解除事宜。本委认为，依前所述，本委根据查明的事实已认定两被申请人存在未及时足额支付工资之事实，故申请人以此为由解除劳动关系具有事实和客观依据，该解除理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。第二被申请人虽主张其并无收到该解除通知，但其自认第一被申请人曾向其告知该解除事宜，由此表明，申请人作出的解除意思表示已实际送达至第二被申请人。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，两被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 4000 元（8000 元×0.5 个月）。

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、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月 17 日至 2022 年 12 月 23 日期间工资 14601.94 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付

申请人解除劳动关系经济补偿 4000 元。

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

二〇二三年三月十五日

书 记 员 李政辉