

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〕1526号

申请人：唐有雄，男，汉族，1974年6月25日出生，住址：湖北省武穴市。

委托代理人：陈桂生，男，广东海印律师事务所律师。

第一被申请人：广州秀裕服饰有限公司，住所：广州市海珠区新埗头西二巷12号二楼（自主申报）。

法定代表人：李云孝。

第二被申请人：广州孝姿利服饰有限公司，住所：广州市海珠区土华新埗头西二巷12号厂房二楼。

法定代表人：李云孝。

申请人唐有雄与第一被申请人广州秀裕服饰有限公司、第二被申请人广州孝姿利服饰有限公司关于工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人唐有雄及其委托代理人陈桂生到庭参加庭审。两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2023年2月20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2022年2月28日至2022年10月31日的工资差额19833元；二、第一被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿8888.83元；三、第一被申请人支付申请人2022年3月28日至2022年10月31日未签订书面劳动合同二倍工资差额44315.82元；四、第二被申请人对第一被申请人的上述债务承担连带清偿责任。

两被申请人没有提交答辩意见及证据材料。

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2月28日入职第一被申请人，月工资为8500元+提成，提成为按月发放，第一被申请人在2022年8月8日没有为其安排工作，并口头通知其不用上班，第一被申请人尚未结清其工资。申请人举证了微信聊天记录、微信转账记录、交易详情、工资明细。其中微信聊天记录的时间涉及2022年8月至12月，显示名称为“广州秀裕服饰公司李老板”，内容为申请人向“李老板”询问何时支付工资，“李老板”先后给予好或等等看或表达当前有困难等回复内容；微信转账记录显示“李老板”向申请人转账款项；交易详情显示李云孝向申请人支付款项；工资明细载明2022年3月至7月加工费11993元、2022年2月至8月已发放的基本

工资及未发工资，其中6月、8月显示的天数为20天、8天，该两月合计为7840元，总合计数额为19833元。申请人解释称微信聊天记录及转账记录的“广州秀裕服饰公司李老板”均是第一被申请人法定代表人李云孝，工资明细由李云孝本人书面并微信发送给申请人核对尚未发放的工资明细，总合计数额19833元即为尚未支付工资及提成的数额。本委认为，第一被申请人并没有抗辩或反驳申请人上述证据的真实性，即现有证据无法证明申请人的举证真实性存疑或反映的情况与事实不符，故本委采信申请人上述证据，现申请人提供的证据显示第一被申请人法定代表人有向申请人转账款项，申请人主张该些款项为其工资，第一被申请人对此没有反驳，故本委采纳申请人的主张，并据此采纳申请人关于其为第一被申请人员工的主张。申请人提供的其余聊天记录显示申请人向李云孝追讨工资，对方并没有提出异议，亦没有作出过其单位已结清或不存在欠发工资的意思表示，反而向申请人发送了工资明细，由此可以侧面印证李云孝承认其单位欠发申请人工资的事实，并且已与申请人核对尚未支付的数额。另，申请人确认其2022年8月8日已离职，且工资明细亦显示申请人8月应结算工资仅为8天，故申请人要求第一被申请人支付其2022年8月9日及之后的工资缺乏事实基础，本委对申请人要求该部分工资的请求不予支持。现第一被申请人未有证据证明其单位已结清申请人在职期间的工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省

工资支付条例》第四十八条的规定，第一被申请人应支付申请人2022年2月28日至2022年8月8日的工资（含提成）差额19833元。

二、关于二倍工资问题。申请人主张第一被申请人没有与其签订书面劳动合同，其已领取的工资数额分别为2022年3月8000元、4月8500元、5月和7月合计17000元、6月和8月合计7840元未支付，2022年3月至7月提成合计11993元未支付。本委认为，第一被申请人作为申请人的工资发放方，其单位有条件、有能力、有责任举证证明申请人在职期间的工资明细，现第一被申请人未就此举证，亦未有证据证明申请人主张的上述数额与事实不符，故本委采纳申请人上述主张数额。现第一被申请人未举证证明其单位已与申请人签订书面劳动合同，其单位应承担举证不能的不利后果，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，第一被申请人应支付申请人2022年3月28日至2022年8月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额44278.48元（8000元÷31天×4天+8500元+17000元+7840元+11993元÷5个月×4.13个月）。申请人要求第一被申请人支付其2022年8月9日至2022年10月31日未签订劳动合同二倍工资的请求，缺乏事实基础及法律依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张第一被申请人口头通知其不用上班。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调

解仲裁法》第六条，申请人主张第一被申请人将其辞退，但其没有证据证明，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人该主张不予采纳。现有证据不足以证明双方劳动关系系因第一被申请人行使解除权而解除，故申请人在本案中要求经济补偿的请求，本委不予支持。

四、关于承担连带清偿责任问题。申请人主张两被申请人经营地址、注册地址均一致，工作系由李云孝安排，两公司构成混同用工，故要求第二被申请人承担连带清偿责任。本委认为，即使两被申请人的注册信息有诸多相同之处，但此并不代表两被申请人即存在混同用工的情形。现申请人提供的证据并不能体现第二被申请人有参与其日常用工管理，亦无证据证明申请人有接受第二被申请人的用工安排或从事第二被申请人的业务，故本委对申请人要求第二被申请人对本案的请求承担连带清偿责任的请求不予支持。

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》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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 2022 年 2 月 28 日至 2022 年 8 月 8 日的工资(含提成) 19833 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 2022 年 3 月 28 日至 2022 年 8 月 8 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 44278.48 元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决, 当事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; 期满不起诉的, 仲裁裁决书发生法律效力。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年四月十九日

书 记 员 方正贤