

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〕3297号

申请人：潘烨华，男，汉族，1994年9月29日出生，住址：广东省德庆县。

第一被申请人：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，男，该单位总经理。

委托代理人：刘少美，女，该单位员工。

第二被申请人：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。

申请人潘烨华与第一被申请人广州六环装饰有限公司及第二被申请人广州六环广告有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人潘烨华和第一被申请人的委托代理人刘少美到庭参加庭审。第二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 6 月 20 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人 2023 年 2 月 24 日至 2023 年 5 月 17 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 5 月 17 日工资共 24375 元；三、第一被申请人支付申请人拖欠工资赔偿金 12187.5 元；四、第一被申请人支付申请人违法辞退赔偿金 15000 元；五、第二被申请人支付申请人 2023 年 2 月 24 日至 2023 年 5 月 17 日期间未签订劳动合同赔偿金 30000 元；六、第二被申请人对上述请求的相关工资和赔偿承担连带清偿责任。

第一被申请人辩称：关于请求一，我单位确认与申请人存在劳动关系。关于请求二，工资金额按我单位财务人员核算的工资表为准，申请人的工资我单位已结算完毕，2023 年 4 月工资 5771 元，5 月工资 2300 元，已发放完毕。关于请求三，我单位不存在拖欠工资的事实，所以不存在加付赔偿金。关于请求四，我单位不存在违法辞退。关于请求五和请求六，申请人与第二被申请人不存在劳动关系，所以不应当签订劳动合同，不存在未签订劳动合同的二倍工资，也不存在应当承担支付相应工资或赔偿的连带责任。

第二被申请人辩称：首先，申请人并非我单位员工，我单位未与申请人签过劳动合同，从申请人提交的证据来看，申请人签署劳动合同的公司是第一被申请人，故在申请人与我单位

不构成劳动关系的前提下，我单位对其拖欠工资、经济补偿及加班费均不予确认。其次，对于申请人所述混同用工的问题完全没有依据，我单位与第一被申请人从成立时间，主要股东，经营地点都没有任何关联，只是名字都取了“六环”字样。双方一直独立经营，后因合作关系才开始将自己的招牌放到对方公司前台，主要是为了彰显自身实力强大以便获取更多业务，但并不能认定两家公司就构成混同用工。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2023 年 2 月 24 日入职第一被申请人，任职设计总监，每天上午 9 时至下午 18 时上班，中间休息 1.5 小时，大小周工作制，最后工作日为 2023 年 5 月 17 日，第一被申请人未为申请人参加社会保险。申请人主张其 2023 年 2 月 24 日至 2023 年 5 月 17 日期间与第一被申请人存在劳动关系。申请人提交《广州市劳动合同》、银行转账交易详情等证据拟证明其主张。其中《广州市劳动合同》载明“用人单位（甲方）：广州六环装饰有限公司 工作地址：广州市海珠区新港东路 1068 号 2402 室”“试用期从 2023 年 2 月 24 日至 2023 年 5 月 23 日止，甲方会对乙方进行工作绩效考核，考核不合格的，甲方无需向乙方支付经济补偿，直接与乙方解除劳动关系，考核合格的方可转为正式员工”落款处有第一被申请人字样的签章及申请人字样的签名，落款日期为 2023

年2月24日。其中银行转账交易详情载明第一被申请人法定代表人范富林2023年3月31日转账2000元，2023年4月30日转账500元、14206元，附言工资。第一被申请人对该些证据的真实性均予以确认，其单位确认申请人所主张的双方存在劳动关系的期间。本委认为，申请人主张其与第一被申请人存在劳动关系并提交了相关证据予以证明，且第一被申请人对双方存在劳动关系的期间不持异议，故本委认定申请人与第一被申请人2023年2月24日至2023年5月17日期间存在劳动关系。

二、关于2023年4月1日至2023年5月17日工资问题。申请人主张其月工资15000元，在职期间第一被申请人未对其进行过考核，其2023年4月正常出勤，2023年5月在职期间除5月1日至3日放假、5月7日和14日正常休息外其余时间均有上班，其2023年4月和5月期间有迟到情形，迟到需要扣款，但不清楚具体迟到时长，亦不清楚迟到及缺卡扣款的计算标准，第一被申请人未发放其2023年4月1日至2023年5月17日工资。申请人提交《离职交接表》、员工手册截图、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《离职交接表》载明申请人于2023年5月18日交接工作，接收人“范富林”。其中员工手册截图载明“公司实行以下发薪制度，即每月26号发放上月工资；1）、员工工资构成为：基本工资+绩交工资+加班工资+通讯补贴+餐费补贴+交通补贴-扣除费用（包括迟到早退、旷工病事假、社保、个人税费等）”等内容。其中申请人与第一被申

请人行政人员刘少美的微信聊天记录载明5月17日刘少美向申请人发送《员工停职通知书》图片，《员工停职通知书》载明“现因不符合公司岗位要求，根据公司有关制度，经公司研究决定于2023年5月17日起暂停在本公司的工作”，落款处有第一被申请人字样的盖章，落款时间为2023年5月17日，申请人回复“停职是什么意思”。第一被申请人对该些证据的真实性均予以确认，但辩称系因申请人工作考核不合格，所以其单位才向申请人发送《员工停职通知书》。第一被申请人主张申请人2月工资2000元、3月工资6089元、4月工资5771元、5月工资2300元，其单位已足额支付申请人在职期间工资。第一被申请人还主张迟到扣款按照1元/分钟，缺卡1次按照迟到1小时的标准扣除相应的工资。第一被申请人提交《设计师薪酬协议》《设计师绩效考核表》、考勤记录表、微信聊天记录、考勤及报销确认表、工资表等证据拟证明其主张。其中《设计师薪酬协议》载明“薪酬构成说明：A、工资=2300元/月；B、提成工资=参照‘设计师绩效价格标准表’……绩效提成次月与工资一起发放”等内容。其中《设计师绩效考核表》显示2023年3月至2023年5月绩效考核的具体指标及得分，绩效工资根据绩效考核分数分档次在4000元至5000元之间上下浮动，被考核人签字处未有申请人字样的签名。其中考勤记录表载明申请人2023年4月迟到475分钟，缺卡5次；2023年5月迟到245分钟，缺卡4次，其中5月17日12:59打卡。其中刘少美与申请人

微信聊天记录载有5月17日上午10:44刘少美发送“你是请假了吗”。其中考勤及报销确认表载明申请人2023年2月考勤天数4天；2023年3月考勤天数25天，请假7.5小时，缺打卡3次，迟到（分钟）169。其中工资表显示2月出勤4天，出勤工资1217元，合计应发2000元，备注2023-3-31已发；3月出勤25天，出勤工资6089，合计应发6089元，备注2023-3-31已发；4月出勤22天，出勤工资5771，合计应发5771元，备注2023-4-30已发；5月出勤11.5天，出勤工资3019，合计应发2300，备注2023-4-30已预发2300。申请人对《设计师薪酬协议》、微信聊天记录、2月和3月考勤及报销确认表的真实性予以确认，确认2023年3月工资中有169元的迟到扣款及3小时的缺卡扣款，但对《设计师绩效考核表》、考勤记录表、工资表、4月和5月的考勤及报销确认表的真实性不予确认，辩称其2023年4月30日发放的14206元工资系2023年3月整月工资，其开庭前从未见过该些考核绩效内容，其2023年4月及5月确实存在迟到情形，但不清楚具体迟到时长及缺卡次数，其2023年5月17日上午有出勤。第一被申请人确认其单位未将设计师绩效考核结果送达申请人。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。第一被申请人虽主张其单位每月对申请人进行绩效考核，但其单位举证的《设计师绩效考核表》未有申请人的签名，申请人对此亦不予认可，且其单位庭审中

确认未将考核结果告知申请人，故本委对其单位该主张不予采纳。另，第一被申请人举证的工资表系其单位单方制作，未有申请人的签名，且申请人对此不予确认，工资表上面显示的备注内容及载明的实发工资总额与银行交易详情所载金额不一致，而其单位未能就此作出合理解释，且其单位于2023年4月30日预发放2023年5月工资亦与用人单位发放工资的普遍方式相悖，在其单位未能提交其他有效证据予以佐证的情况下，本委对其单位举证的该工资表不予采纳。其次，第一被申请人虽主张按照双方签署的《设计师薪酬协议》所约定的工资标准计发工资，但从本案查明及认定事实来看，被一申请人实际并未按照双方约定的工资标准履行，鉴于其单位未提交充分有效证据证明其单位主张，故本委对其单位该主张不予采纳。又，由本案查明及认定事实可知，申请人2023年3月实际出勤24天，结合申请人提交的银行转账交易详情及第一被申请人举证的3月考勤及报销确认表显示的扣款内容，经本委核算，申请人2023年3月实发工资14206元与申请人所主张其月平均工资15000元基本吻合，鉴于申请人已就其所主张的月工资标准提交了初步证据，而第一被申请人未能提交充分有效证据证明申请人实际履行的月工资标准，故本委采纳申请人关于其月工资标准的主张。再次，第一被申请人举证了考勤记录表以证明申请人2023年4月1日至2023年5月17日出勤情况，而申请人虽对考勤记录表不予确认，但并无提交证据予以反驳或推翻该

证据，故不能仅凭其单方陈述没见过该考勤记录即否定该证据的真实性，在该证据已载有申请人该期间每日实际打卡情况，且申请人亦确认其该两月均存在迟到情形下，申请人作为反驳证据真实性的当事人，应提供相反证据反驳或推翻第一被申请人提供的该证据，现申请人并未对此提供相关证据，故申请人应承担举证不能的不利后果，因此，本委对该考勤记录表予以采纳。又，申请人虽主张其5月17日上午有出勤，但考勤记录表及申请人与刘少美的微信聊天记录已形成完整的证据链证明其2023年5月17日上午并未出勤，故本委对申请人该主张不予采纳。最后，关于第一被申请人所主张迟到及缺卡的扣款标准，申请人虽称其不清楚以何标准对迟到及缺卡进行扣款，但从其确认真实性的2023年3月考勤及报销确认表来看，其确认的该月迟到及缺卡情况与其所确认的扣款金额相吻合，故本委采纳第一被申请人关于迟到及缺卡扣款标准之主张。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，用人单位对劳动者的工资支付情况负举证责任。现第一被申请人未能充分有效举证其单位已足额支付申请人2023年4月1日至2023年5月17日工资，故其单位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》第五十条的规定，第一被申请人应支付申请人2023年4月1日至2023年5月17日工资21445.05元（15000元-15000元÷（21.75天+2天×200%）÷7.5小时×5小时-475元+15000元÷（21.75天+2天×200%）×（9.5天+2

天×200%)-15000 元÷ (21.75 天+2 天×200%) ÷7.5 小时×4 小时-245 元)。

三、关于拖欠工资赔偿金问题。申请人主张因第一被申请人拖欠其工资，应支付其拖欠工资的赔偿金。本委认为，申请人未能提供劳动行政部门责令第一被申请人限期支付劳动报酬以及因第一被申请人逾期不支付该劳动报酬而被责令加付赔偿金的证据，故申请人要求第一被申请人支付其拖欠工资赔偿金的请求缺乏依据，本委不予支持。

四、关于违法辞退赔偿金问题。申请人主张第一被申请人 2023 年 5 月 17 日违法解除双方劳动关系，应支付其违法解除劳动关系的赔偿金。申请人提交微信聊天记录拟证明其主张。其中申请人与行政人员刘少美的微信聊天记录中刘少美向申请人发送的《员工停职通知书》载明“现因不符合公司岗位要求，根据公司有关制度，经公司研究决定于 2023 年 5 月 17 日起暂停在本公司的工作”落款处有第一被申请人字样的盖章，落款时间为 2023 年 5 月 17 日。第一被申请人主张因申请人于 2023 年 5 月 18 日起旷工视为申请人于 2023 年 5 月 21 日自动离职。第一被申请人还主张因申请人连续三个月绩效不达标，不符合其单位岗位要求，故其单位于 2023 年 5 月 17 日向申请人发送《员工停职通知书》。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人主张第一被申请人解除劳动关系并提交了证

据予以证明，其中微信聊天记录中 2023 年 5 月 17 日刘少美发送的《员工停职通知书》所载内容与《离职交接表》已形成完整证据链证明系第一被申请人解除双方劳动关系，故本委采纳申请人该主张。其次，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）第四十四条之规定，用人单位解除劳动关系的，应对解除事由承担举证责任。第一被申请人虽主张因申请人连续三个月绩效考核不达标，不符合岗位要求而解除双方劳动关系，但其单位未提交具体的岗位录取条件及考核结果，且其单位庭审中确认未将相关考核结果书面通知申请人，鉴于第一被申请人未能有效举证证明其单位解除事由的合法性，其单位应承担举证不能的不利后果，因此，第一被申请人解除与申请人之间的劳动关系，缺乏合法依据，应属违法解除。最后，第一被申请人虽主张因申请人于 2023 年 5 月 18 日起旷工三天自动离职，但劳动关系解除权属于形成权，其单位已于 2023 年 5 月 17 日作出解除双方劳动关系的意思表示，劳动关系因其单位的该意思表示已发生实际解除的法律效果，不论事后申请人上班与否，亦不能改变或否认解除权带来的实质法律后果，故本委对于第一被申请人该主张不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条和第八十七条的规定，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 14171.33 元 $\{[(14206 \text{ 元} + 15000 \text{ 元} - 15000 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \div 7.5 \text{ 小时} \times 5 \text{ 小时} - 475$

元)) ÷ 2 个月 × 0.5 个月 × 2 倍}。

五、关于未签订劳动合同赔偿金和第二被申请人承担连带责任问题。申请人主张两被申请人存在混同用工的情形，其与第二被申请人未签订劳动合同，故第二被申请人应支付未签订劳动合同的赔偿金，且第二被申请人对其工资及其他赔偿金的支付应承担连带赔偿责任。本委认为，申请人并未提交与第二被申请人建立劳动关系的意思或行为表示的证据，申请人举证的劳动合同显示其在入职当天即签署有加盖有第一被申请人印章的劳动合同，合同明确约定申请人的工作地点在广州市海珠区新港东路 1068 号 2402 室，不能仅凭其工作地点在第二被申请人注册地即认定其与第二被申请人存在劳动关系，虽申请人与两被申请人法定代表人有沟通，但不能仅凭该些证据即简单认定两被申请人对申请人有进行混同用工，即便两被申请人互为关联企业，但具备关联企业关系并非系承担连带责任的充分条件。本案中，申请人提供的证据不足以证明两被申请人对申请人存在共同用工或混同用工之情形，申请人亦未能有效证实其同时为两被申请人提供劳动的事实，故关于申请人要求第二被申请人支付其未签订劳动合同的相关赔偿和要求第二被申请人承担连带责任的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

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》第四十六条、第四十七条、第八十七条，《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，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）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与与第一被申请人2023年2月24日至2023年5月17日期间存在劳动关系；

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2023年4月1日至2023年5月17日工资21445.05元；

三、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违法解除劳动关系赔偿金14171.33元；

四、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 宋 静

二〇二三年八月十五日

书 记 员 李政辉