

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〕5157号

申请人：米玫霏，女，苗族，1992年2月7日出生，住址：湖南省辰溪县。

委托代理人：郭桂鹏，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州市壹挚室内设计有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南788号自编22栋之三房。

法定代表人：陈嘉君，该单位总经理。

委托代理人：李健敏，女，该单位员工。

委托代理人：黎芝兰，女，该单位员工。

第二被申请人：广州市卡络思琪装饰设计有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南788号自编22栋之三房。

法定代表人：何慧怡，该单位总经理。

申请人米玫霏与第一被申请人广州市壹挚室内设计有限公司、第二被申请人广州市卡络思琪装饰设计有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人米玫霏及其委托代理人郭桂鹏和第一被申请人的委托

代理人李健敏到庭参加庭审，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10月11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自2021年12月6日至2023年8月7日存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人2023年3月1日至7月31日工资32500元；三、第一被申请人支付申请人2022年3月1日至2023年4月30日期间项目提成172414.83元；四、第一被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金41735.8元；五、第二被申请人就上述第二至第四项仲裁请求共同承担责任。

第一被申请人辩称：一、两被申请人是独立法人主体，不存在混同用工，因此无需承担连带责任；二、我单位与申请人劳动关系存续期间为2022年8月1日至2023年8月7日；三、我单位不存在拖欠工资及提成的情况，工资仅存在差额，申请人请求的期间我单位已支付申请人23188.87元，6796.48元未支付，提成虽存在差额，但申请人在几年间从未提出异议或向有关部门主张权利，不仅存在时效性，也说明双方已经进行实质性权利变更；四、我单位确认收到申请人邮寄的解除通知书，但不同意申请人主张的经济补偿基数。

第二被申请人辩称：一、两被申请人分别为独立法人主体，

我单位无需承担连带责任；二、我单位与申请人劳动关系存续期间为 2021 年 12 月 6 日至 2022 年 7 月 31 日，其后因申请人个人原因转移劳动关系至第一被申请人；三、申请人关于拖欠工资及提成的主张不实；四、我单位从未收到申请人被迫解除劳动关系的通知，也不存在申请人所述被迫解除劳动关系的情形，依法无需支付经济补偿或赔偿金；五、我单位与申请人不存在加班费支付问题。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及第二被申请人共同承担责任问题。

申请人与第一被申请人均确认：双方于 2022 年 8 月 5 日签订了期限自 2022 年 8 月 1 日至 2025 年 7 月 31 日的劳动合同；约定基本工资 6500 元/月、全勤奖金 200 元/月，每月 15 日通过银行转账发放上月工资，有工资条；2023 年 8 月 7 日，申请人向第一被申请人送达《被迫解除劳动关系通知书》，载明第一被申请人存在未及时足额支付劳动报酬的情形，申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条与第一被申请人解除劳动关系，双方于当日解除劳动合同。申请人主张：其 2021 年 12 月 6 日入职第一被申请人，任软装助理，后升任软装设计师；第一被申请人与第二被申请人为关联企业，对其存在混同用工。第一被申请人主张：申请人 2022 年 8 月 1 日入职其单位任软装设计师；其单位与第二被申请人存在地址和股东的重合，但不存在对申请人

混同用工的情形。申请人提供了钉钉的“人事档案”页面截图、“收入纳税明细查询”截图、钉钉审批页面截图、《广州城投南站 BA0501004 项目售楼部与办公区软装采购及安装合同》复印件、《被迫解除劳动关系通知书》等证据拟证明其主张。其中，钉钉“人事档案”页面截图显示申请人入职第一被申请人的时间为 2021 年 12 月 6 日；“收入纳税明细查询”截图显示，申请人 2022 年 1 月至 2022 年 7 月工资薪金税的“扣缴义务人”为第二被申请人，2022 年 8 月至 2023 年 3 月工资薪金税的“扣缴义务人”为第一被申请人；2022 年 4 月至 5 月期间的钉钉审批页面截图显示有“米玫霏提交的请款单”“广州市壹挚室内设计有限公司”“审批通过”“项目名称 广州城投南站售楼部”等信息；《广州城投南站 BA0501004 项目售楼部与办公区软装采购及安装合同》及附件复印件显示该合同甲、乙双方分别为广州市城达房地产开发有限公司和第一被申请人，签订日期为 2020 年 4 月，首页分别加盖印有广州市城达房地产开发有限公司和第一被申请人名称字样的印章和骑缝章，约定甲方在合同签订后 10 日内向乙方支付 20%即 517000 元的合同预付款，乙方需在 2022 年 4 月 28 日前完成软装部品采购工程和软装部品安装，合同附件二为《拟投入本项目主要人员一览表》，其中申请人的姓名位列第三，在该项目任软装设计师，后附申请人的身份证复印件。第一被申请人对《广州城投南站 BA0501004 项目售楼部与办公区软装采购及安装合同》及附件复印件的真实性不确认，表示其单位经

多次搬迁，存在大量资料遗失，无法确认该复印件是否与原件相符，对上述其余证据的真实性均予确认，但表示第二被申请人是陈嘉君与其前妻共同创建的，后两人分道扬镳，钉钉的人事资料没有分割，因此才会出现申请人入职时间的错误。第一被申请人提供了其单位与申请人签订的劳动合同、微信聊天记录等证据拟证明申请人与其单位签订劳动合同的真实性。其中，聊天记录显示申请人2022年7月29日向对方发信息：“团长，下个月我想把合同签回壹挚这边，想问下，这个找谁落实呀？”对方回复：“我联系一下”，申请人回复：“好的，多谢团长”。申请人对上述证据的真实性均予确认，表示微信聊天记录是其与第一被申请人的财务朱某的沟通记录，其始终是与第一被申请人建立劳动关系，第一被申请人处于避税的原因，让其与第二被申请人签订劳动合同，其同意与第二被申请人签订劳动合同，后又觉不妥，故于2022年7月29日主动提出要求与第一被申请人签回劳动合同。第二被申请人提供了其单位与申请人于2021年12月6日签订的期限自该日至2024年12月5日的劳动合同。申请人对该证据的真实性予以确认，但表示两被申请人存在混同用工。**本委认为**，首先，根据《中华人民共和国劳动法》第十六条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。申请人确认其与第二被申请人签订的劳动合同之真实性，本案无证据表明该劳动合同签订时存在欺诈、胁迫或乘人之危的情形，故该劳动合同应当认定有效。作为完全民事行为能力人，

申请人应当对其签订劳动合同的行为承担相应法律责任。申请人自行提供的“收入纳税明细查询”截图也显示，其2022年7月之前的工资薪金税的“扣缴义务人”为第二被申请人，故其主张2021年12月6日至2022年7月31日期间与第一被申请人存在劳动关系缺乏事实依据，本委不予采纳。其次，申请人与第一被申请人签订的劳动合同、申请人的“收入纳税明细查询”截图和《被迫解除劳动合同关系通知书》等证据相互印证，能够证明申请人与第一被申请人在2022年8月1日至2023年8月7日期间存在劳动关系，故本委对此予以确认。本案无证据表明，申请人与第一被申请人存在劳动关系期间，两被申请人对申请人存在混同用工的情况。再次，第一被申请人虽以无法与原件核对为由对申请人提供的《广州城投南站BA0501004项目售楼部与办公区软装采购及安装合同》复印件的真实性不确认，但未提供证据予以反驳，且该合同原件理应由第一被申请人保管，故第一被申请人应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对该证据予以采信。从该证据及第一被申请人确认真实性的钉钉审批截图可以看出，申请人在其与第二被申请人存在劳动关系期间曾经承担第一被申请人的工作，加之第一被申请人也确认，第二被申请人系陈嘉君与其前妻共同创建，因钉钉人事资料没有分割，才会出现申请人入职时间显示为2021年12月6日的情况。上述证据和庭审情况表明，申请人与第二被申请人存在劳动关系期间两被申请人对申请人存在混同用工

情况，第一被申请人应当对此期间第二被申请人应承担的用人单位法律责任承担连带责任。第四，申请人2022年7月系主动与第二被申请人解除劳动合同，该情形不属于依法应由用人单位支付经济补偿的情形，其在第二被申请人处的工作年限亦因此不能合并计算为在第一被申请人处的工作年限。综上，本委确认申请人与第一被申请人自2022年8月1日至2023年8月7日存在劳动关系；两被申请人应对申请人2022年7月之前的劳动报酬共同承担法律责任。

二、关于工资问题。申请人主张：第一被申请人欠发其2023年3月至7月的工资32500元（6500元/月×5个月），其该时段全勤。第一被申请人主张其单位已向申请人发放2023年3月至7月工资合计23188.87元，确认仍欠发6796.48元。双方均确认的工资条显示申请人2023年3月至7月工资扣除个人社会保险费和个人所得税后的数额依次为：6101.46元、5579.52元、6101.46元、6101.45元、6101.46元。申请人提供、经被申请人确认真实性的申请人广州银行个人交易明细显示，第一被申请人2023年4月18日至4月27日分4笔向申请人转账共计8000元“摘要”为“工资”的款项，2023年5月26日向申请人转账1笔4388.87元“摘要”为“工资”的款项，2023年6月23日向申请人转账1笔3000元“摘要”为“工资”的款项，2023年7月21日至7月28日分3笔向申请人转账共计4000元“摘要”为“工资”的款项，2023年9月11日至9月22日分2笔向申

请人转账共计 3800 元“摘要”为“工资”的款项。申请人表示 2023 年 5 月 26 日的 4338.87 元不是 2023 年 4 月的工资，其也不清楚是哪月的工资，因为第一被申请人存在拖欠工资的行为，每月大概发放两、三千元工资，从未足额发放过工资。**本委认为**，如前所述，申请人与第一被申请人均确认双方约定每月发放上月工资，在双方没有另行约定或特别注明的情况下，应当按照双方约定的工资发放周期核对工资发放数额。现申请人主张第一被申请人 2023 年 5 月 26 日向其发放的 4338.87 元工资不是 2023 年 4 月的工资，没有事实依据，本委不予采纳，本委采纳第一被申请人关于在 2023 年 4 月至 9 月期间向申请人发放了 2023 年 3 月至 7 月工资的主张。根据双方均确认的工资条核算，申请人 2023 年 3 月至 7 月工资累计应发工资为 29985.35 元（6101.46 元+5579.52 元+6101.46 元+6101.45 元+6101.46 元），第一被申请人在 2023 年 4 月至 9 月期间已累计向申请人发放 2023 年 3 月至 7 月工资 23188.87 元（8000 元+4388.87 元+3000 元+4000 元+3800 元）。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 3 月至 7 月工资差额 6796.48 元。

三、关于提成问题。申请人主张：双方约定有项目提成，提成包含项目设计费和实施费，项目实施费助理按项目利润的 2.5%计发提成，转正后按项目利润的 3.5%计发提成，设计费视具体项目情况计算，每季度结算一次，但一直未发放过提成；工

资条中的“奖金”包含固定的绩效奖金（助理 500 元/月，转正后 975 元/月）和提成，2022 年 4 月核算了 2022 年 3 月之前的提成 5127 元，但只写在工资条上，实际并未发放；目前第一被申请人还欠发其 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日期间的提成累计 172414.83 元。第一被申请人主张：不清楚有无和申请人约定过提成，但从未发放过提成；项目提成是基于项目利润产生的，申请人所列提成对应的项目其单位至今未收到资金，不存在利润，因此也没有提成。申请人提供了工资条、微信聊天记录和《项目实施未发放提成表》《项目前策未发放提成表》拟证明其主张。其中，工资条显示申请人 2022 年 4 月的奖金为 5127 元，其余月份奖金均为 500 元或 975 元；微信聊天记录显示申请人询问第一被申请人财务罗某：“啊诗，可以帮我问下团长，去年 4 月的这笔五千左右的奖金，除去 975 的绩效奖，其他的四千多点提成，是哪几个项目的提成吗？每个项目的提成金额是多少哇”，对方回复：“我问了，他还没回复”，申请人又回复：“这个 5127 的奖金， $5127-975=4152$ ，4152 是哪些项目的提成哇”；《项目实施未发放提成表》显示申请人的提成金额为 155587.69 元，《项目前策未发放提成表》显示申请人的提成金额为 16525 元，申请人主张该两张明细表示其上级向其发送的。第一被申请人对《项目实施未发放提成表》《项目前策未发放提成表》的真实性不予确认，表示其单位没有项目提成的标准，因此无法确认表中项目提成方案的真实性，且申请人的岗位不涉及项目提成；对上述其余证据的真实性予以确认，但表示 2022 年 4 月申请人尚未

入职其单位，故其单位无法解释申请人 2022 年 4 月工资条中列明的 5127 元奖金。**本委认为**，首先，如前所述，本委认定申请人与第二被申请人存在劳动关系期间，两被申请人对申请人存在混同用工情况，即两被申请人共同对申请人实施用工管理，故两被申请人理应就申请人的劳动报酬发放情况承担举证责任。现第一被申请人确认申请人 2022 年 4 月工资条的真实性，但对其中高于 975 元固定绩效奖数额的金额又无从解释，应当承担不利后果；且作为用人单位，第一被申请人主张不清楚有无和申请人约定过提成，故对申请人关于双方约定存在提成的主张本委予以采纳。其次，两被申请人作为用人单位，拥有依法制定提成分配支付规程的主动权和决定权，并负责申请人提成的核发工作，故两被申请人理应对提成的发放条件、标准和申请人对应的业绩情况承担举证责任，现两被申请人均未能有效履行该举证义务，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果。第一被申请人虽对申请人提供的《项目实施未发放提成表》《项目前策未发放提成表》之真实性不确认，但未举证予以反驳，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对该证据予以采纳。综上，两被申请人应当共同支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日期间的提成 172112.69 元（155587.69 元+16525 元）。

四、关于解除劳动合同的经济补偿问题。申请人主张：其解除劳动合同前 12 个月的月均工资是 20867.9 元。第一被申请人主张：申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资是 6027.9

元。本委认为，首先，如前所述，第一被申请人存在未及时足额支付申请人劳动报酬的情形，申请人因此与第一被申请人解除劳动合同关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，第一被申请人应当支付申请人解除劳动合同的经济补偿。其次，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，第一被申请人应当就申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资数额承担举证责任，现第一被申请人未就此举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定采纳申请人主张的数额。综上，第一被申请人应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定支付申请人解除劳动合同的经济补偿 31301.85 元（20867.9 元/月×1.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、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》第十六条、第四十八条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 7 日存在劳动关系；

二、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 3 月至 7 月工资差额 6796.48 元;

三、本裁决生效之日起三日内,两被申请人共同一次性支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日期间的提成 172112.69 元;

四、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的经济补偿 31301.85 元;

五、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。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 马煜逵

二〇二三年十二月七日

书 记 员 张秀玲