

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〔2024〕5789 号

申请人：程某，男，汉族，1990 年 8 月 16 日出生，住址：湖北省武穴市。

第一被申请人：广州某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区后滘西大街 139 号自编 A1 栋 104 单元。

法定代表人：孙某某。

第二被申请人：广州某某蚁服饰有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路 18 号大院 2 栋 403 铺。

法定代表人：朱某某。

申请人程某与第一被申请人广州某某服饰有限公司、第二被申请人广州某某蚁服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。申请人程某和第二被申请人的法定代表人朱某某到庭参加诉讼。第一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 2024 年 10 月 16 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 14 日至 2022 年 9 月 30 日工资差额 3747.1 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 3 日工资 699 元；三、被申请人支付申请人非法辞退赔偿 3500 元。

第一被申请人未提交答辩意见。

第二被申请人辩称：我单位对申请人提交的证据不同意。我单位法定代表人朱博振与申请人在第一被申请人处工作，朱博振系第一被申请人的主设计师，申请人提交的证据与我单位无关，并非我单位招聘申请人，亦非我单位发放工资。申请人提交的工资条所载明的单位为第一被申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 9 月工资问题。申请人主张其于 2021 年 10 月 19 日入职第二被申请人处任车版师，工作地点在第二被申请人注册地址，对外悬挂第二被申请人的招牌，入职后工资由第一被申请人法定代表人孙某某发放，后改由“三姨”转账发放，工作前后由孙某某和王某进行管理，自 2022 年起月基本工资调整为 7000 元，其最后工作至 2022 年 10 月 3 日，但被申请人并无足额支付其在职期间工资。第二被申请人辩称，其法定代表人朱某某系第一被申请人的员工，其代表第一被申请人面试申请人，两被申请人的办公地点相同，均在第二被申请人

的注册地址，该办公地点对外悬挂的招牌名字与第二被申请人并不完全相同，且第二被申请人并无实际经营，亦无招聘员工，申请人的工资并非由其单位发放，故其与申请人不存在劳动关系。第二被申请人提供劳动证明、劳动关系证明、收入证明、离职证明和转账记录拟证明朱某某在第一被申请人处工作的事实。本委认为，首先，依查明的事实可知，两被申请人办公点相同，即工作地点存在混同的情形。其次，第一被申请人实际办公场所在第二被申请人注册地，而本案并无任何证据证明两被申请人对场地租赁费用的承担存在比例分配约定，故无法排除租赁费用的承担仅为一方主体而非双方作为共同主体的可能性。公司系作为市场经济中的最主要组成部分之一，对外从事经营活动以赚取经营利润系其生存及发展的根本目的，故公司的经济支出直接关系到经营所得及经营成本。因此，在未有证据证明两被申请人对办公场地租赁费的支出责任存在约定的情况下，未能证明二者对该项经济支出的主体责任进行划分，故而不能有效证明两被申请人的财产存在有效的独立性。再次，由于两被申请人办公场所相同，遂不能否定二者存在混同用工的情形。加之两被申请人系对外经营、对内管理的主体，其安排申请人从事的工作内容及服务对象系否仅针对第一或第二被申请人，应由两被申请人承担举证证明责任。现因两被申请人并无切实履行该举证义务，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。

综上，本委认为两被申请人办公场所混同，且无法有效区分二者对劳动者的用工主体责任，故两被申请人具有关联关系，且对申请人进行混同用工具有高度可能性。是故，两被申请人应对申请人在职期间的相关义务承担共同支付责任。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问题负举证责任。本案现有证据未能证明申请人已足额领取在职期间的工资，且无证据对申请人主张的月工资数额予以反驳，故根据举证责任分配规则，本委对申请人主张的拖欠工资事实及工资数额予以采纳。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9月工资差额3747.1元。

二、关于2022年10月工资问题。本委认为，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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。鉴于申请人未提供证据证明其于2022年10月存在加班的事实，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。故本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于赔偿问题。申请人提供另案申请人李某某与王某的微信聊天记录拟证明其被违法解除劳动合同的事实。经查，该微信聊天记录显示，“王某”表示“你通知一下李军，马名华，程钟这三位师傅，明天他们仨就不用过来上班.....版房人太

多现在公司也养不住”。另查，申请人提供的工资条载明其 2021 年 11 月至 2022 年 9 月每月工资分别为 6490 元、6505 元、3083.5 元、3750 元、7100 元、7100 元、7636 元、8866 元、8212 元、7391 元、6915 元。第二被申请人对此不予确认，但其确认王某淦系第一被申请人的管理人员。本委认为，申请人提供微信聊天记录拟证明其被违法解除劳动合同的事实，由于第二被申请人确认王某系第一被申请人管理人员，而第一被申请人作为用人单位，负有制作员工名册以备查的义务，故其在未提供任何证据对此予以反驳的情况下，本委采信申请人提供的微信聊天记录系第一被申请人管理人员所发送的内容。另因第一被申请人并无举证对该微信聊天记录的内容进行说明及解释，无法否定申请人被解除劳动合同的事实。综上，本委采纳申请人之主张，认定其存在被解除劳动合同之情形。但因本案并无任何证据显示劳动关系解除理由符合法律规定，故本委对申请人主张被违法解除劳动合同的事实予以采信。鉴于本案并无证据对申请人提供的工资条所载明的月工资数额予以反驳，故本委对此予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，两被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 13281.55 元 $[(6490 \text{ 元} + 6505 \text{ 元} + 3083.5 \text{ 元} + 3750 \text{ 元} + 7100 \text{ 元} + 7100 \text{ 元} + 7636 \text{ 元} + 8866 \text{ 元} + 8212 \text{ 元} + 7391 \text{ 元} + 6915 \text{ 元}) \div 11 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。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。

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)》第四十二条之规定,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9月工资差额3747.1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违法解除劳动关系赔偿金3500元;

三、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月二十九日

书 记 员 刘轶博