

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〔2021〕2747号

申请人：张贤军，男，汉族，某年某月某日出生，住址：湖北省荆州市沙市区。

委托代理人：吴小凤，女，广东鼎律师事务所律师。

委托代理人：李伟，男，广东鼎律师事务所律师。

被申请人：广州摩诘服装有限公司，住所：广州市海珠区桂田村敦和路45号之8D501。

法定代表人：张艳敏。

委托代理人：陈楠，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

委托代理人：马莉蓉，女，广东国晖（广州）律师事务所实习人员。

申请人张贤军与被申请人广州摩诘服装有限公司关于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。申请人张贤军及其委托代理人吴小凤和被申请人的委托代理人陈楠到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 9 月 10 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认被申请人与申请人自 2019 年 3 月 1 日起至 2021 年 8 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人终止劳动关系代通知金 7381.92 元；三、被申请人支付申请人经济赔偿金 36909.6 元；四、被申请人支付申请人未签订劳动合同双倍工资差额 71542 元；五、被申请人法定代表人张艳敏承担连带赔偿责任。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系。我单位从未设置司机岗位，未与申请人联系。申请人实际系由牛某个人雇佣，申请人要求我单位承担责任没有事实和法律依据。二、申请人请求确认劳动关系的时间早于我单位成立时间，申请人要求与我单位存在劳动关系的主张缺乏依据。三、申请人主张的代通知金和赔偿金缺乏依据，且二者适用不同法律规定，申请人主动解除并已结清款项，其不能通过劳动仲裁主张权利。四、申请人主张的二倍工资缺乏依据，我单位与其没有法律关系，且该请求已超过仲裁时效。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过东纺人才网获悉招聘司机的信息，并根据当中载明的联系方式与牛某联

系，后于2019年3月1日入职被申请人，在海珠区恒业丰针车行3B02-1提供劳动，工作期间由牛某负责工作安排，并由其通过微信转账发放工资；申请人另主张法定代表人张艳敏曾通过电话方式安排其前往单位拉货。被申请人对此不予确认，辩称其工作内容为设计，并无货运或租用仓库的情况，申请人实际系于2019年3月由牛某个人雇佣。庭审中，申请人提供考勤记录复印件拟证明在职期间考勤情况。被申请人对该考勤记录不予认可，主张该证据并无显示单位名称，亦无加盖单位公章及相关人员签名。另查，申请人提供的微信聊天记录显示与其沟通的对方当事人昵称为“牛牛”，当中微信聊天记录拟证明其系以被申请人的名称开具相关发票，要求牛某进行报销；庭后，申请人提供被申请人工商内档资料拟证明牛某系单位管理者，其经营的业务为被申请人的业务部分，申请人实际与被申请人已建立劳动关系。再查，被申请人成立日期为2020年1月16日。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的当事人，对该法律关系的存在事实负有法定的举证证明义务。本案中，申请人未提供证据证明其获悉的招聘信息中明确载明招聘主体为被申请人，而依查明的事实可知，其主张的入职时间早于被申请人注册成立的日期。由此表明，被申请人在2019年3月1日并不具备劳动法律所规定的用人主体资格，即其在此日不存在建立劳动关系的主体资格。此其一。其二，劳动关系系用人单位与劳动者以劳动力给付及劳动报酬支付为内容而建

立的法律关系。该法律关系需以劳资双方具备建立用工合意为基础和前提。如前所述，申请人在 2019 年 3 月正式提供劳动时，被申请人因不具备用人单位的合法资质，故不具有通过对外行使拟制人格招聘权利而表达与特定劳动者建立劳动关系的主观意思表示，因此，其不存在与申请人建立劳动关系的资格。同时，由于申请人未提供任何证据证明招聘信息明确载明招聘主体为被申请人，由此不能将该招聘信息的行为及后果归属于被申请人。因此，本案缺乏证明双方存在用工主观合意的证据。

其三，申请人提供的证据显示的沟通对象均为牛某，并无任何证据证明其在被申请人于 2020 年 1 月 16 日成立后，双方存在关于用工管理或劳动报酬支付的相关沟通或联系，即申请人并不因被申请人成立后而发生用工安排管理及劳动报酬支付主体的变更。申请人当庭虽主张法定代表人曾对其进行工作安排，其亦为被申请人提供劳动，但其并无提供任何证据对此予以证明，故仅凭单方陈述不足以证明自身主张事实的成立。因此，本案证据不能证实双方存在实际用工的客观行为。其四，即便申请人提供的工商内档资料显示牛某为被申请人的管理者，但现有证据不能有效证明牛某招聘申请人的行为，系为设立被申请人而从事的前期工作，故缺乏将该招聘及用工行为的法律后果归由被申请人承受之证据。另，劳动关系的成立应以用人单位对劳动者进行实质性管理及用工安排为依托，发票名称不能作为证明劳动关系存在的当然依据，该证据效力存在瑕疵。综

上，鉴于劳动关系系以人身依附性为根本特征的法律关系，故劳动关系的认定需以劳资双方存在管理与被管理的隶属性为前提。如前述，申请人提供的证据无法证明被申请人与其存在劳动关系所特有的人身从属性，以及本案现有证据无法证明牛某对其进行工作安排的行为系履行职务行为或被申请人的授权行为，故不能证明双方存在支付及领取用工对价的财产关系。因此，申请人提供的证据缺乏有效证明力，不足以充分证明双方存在劳动关系的事实。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为双方存在劳动关系的事实依据不足，对此不予支持。

二、关于其他仲裁请求问题。因本委对双方存在劳动关系的事实未予确认，故申请人主张的本案其他仲裁请求缺乏必要的法律前提。因此，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲裁员 靳泽民

二〇二一年十一月四日

书记员 肖煜恒