

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〔2022〕80号

申请人：陈秀益，女，汉族，2001年5月14日出生，住址：广东省陆丰市。

被申请人：广州米恩服饰有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街4号2401房。

法定代表人：吴宏达，该单位经理。

委托代理人：陈雪艳，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：李跃，女，北京市盈科（广州）律师事务所实习人员。

申请人陈秀益与被申请人广州米恩服饰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。申请人陈秀益和被申请人的委托代理人陈雪艳、李跃到庭参加诉讼。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11月26日向本委申请仲裁，于2021年

12月15日向本委申请增加、变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2021年7月30日至2021年11月26日未签订劳动合同双倍工资差额57834元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金55440元；三、被申请人支付申请人2021年11月20日至2021年11月26日的工资1862元；四、确认申请人与被申请人2021年7月30日至2021年11月26日存在劳动关系。

被申请人辩称：我单位的办公地点在广州市海珠区，申请人的工作地点在广州市天河区，申请人主张其在我单位名下档口上班没有任何法律和事实依据。双方不存在劳动关系，恳请依法驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，2021年7月29日被申请人的法定代表人吴宏达邀请申请人到其档口工作，后申请人开始在该档口工作，申请人于2021年11月26日往吴宏达（被申请人住所）邮寄了解除劳动关系通知书，以被申请人没有为其缴纳社会保险费用等向吴宏达提出解除劳动关系。申请人主张其入职时间为2021年7月30日，主要负责销售“we are”品牌的产品以及在被申请人注册及办公场所开展该产品的直播工作，故其与被申请人存在劳动关系。申请人举证了微信记录、钉钉系统截图、工资流水（微信转账凭证）、直播页面截图等证

据拟证明该主张。其中，钉钉系统截图显示申请人自 7 月 30 日起以“we are”名义打卡考勤，打卡地点在沙东有利服装批发南城，其所在的“we are”群有王某等人；微信转账凭证显示王某在 2021 年 8 月至 11 月期间每月向申请人转账数额相当的款项；微信记录显示用户“翔哥”向申请人发送了数笔工资明细，包括工资 8000（元）、提成等内容，与上述王某向申请人转账的数额相对应。直播页面显示名称为“WE ARE”。另案申请人张某举证的微信记录显示“WEARE 【档口群】”微信群有吴宏达、“翔哥”在安排群成员回公司直播的内容，本案申请人系该群成员之一；被申请人确认上述证据的真实性，但主张其单位与申请人工作所在的 WEARE 档口无关，其单位主营业务是设计产品并向销售商销售，故申请人才会到其单位打板，但双方不存在劳动关系。又查，被申请人商事登记基本信息显示吴宏达和王某系股东。本委认为，劳动关系系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取劳动报酬作为对价的法律关系，强调劳动力的给予和劳动报酬的支付，突显劳资双方建立劳动关系的主观合意，以及体现履行劳动义务。具体到本案，结合申请人举证的微信记录和钉钉记录可反映，申请人经被申请人的法定代表人吴宏达邀请进入“WEARE”档口工作，申请人在职期间，吴宏达及被申请人的股东王某以“WEARE”名义对包括申请人在内的工作人员进行工作安排、考勤管理等，申请人也是“WEARE”名义开展直播等工作，王某按月支付申请人工资。虽

被申请人主张其单位与“WEARE”档口没有关系，但另案申请人张某举证的关于吴宏达、王某安排人员回公司直播的微信内容印证了申请人主张其工作内容包括在被申请人处开展直播工作，即申请人的工作与被申请人的业务存在密切关联，不能排除被申请人以“WEARE”名义对外经营的合理推定，而被申请人对此并未能充分举证予以解释说明。同时，吴宏达、王某作为被申请人法定代表人及股东，他们参与被申请人的业务经营活动，现本案没有充分证据证明吴宏达、王某与被申请人之间的行为完全独立，故不能认定吴宏达、王某对申请人安排工作以及王某向申请人转账支付劳动报酬的行为代表其个人。综上，被申请人主张其单位与申请人不存在劳动关系，依据不足，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，申请人提供的劳动是被申请人业务组成部分，申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动，应当认定双方存在劳动关系。又被申请人未能举证反驳申请人的证据及关于入职时间和解除劳动关系时间的主张，故应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于入职时间和离职时间的主张，并确认申请人与被申请人自2021年7月30日起至2021年11月26日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张月工资为底薪8000元+销售提成，没有休息日，被申请人结算工资周期为当月20日至次

月 19 日，2021 年 8 月 20 日至 11 月 19 日工资依次为：15902 元、15716 元、12028 元，被申请人没有支付其 2021 年 11 月 20 日至 11 月 26 日的工资，其在该期间请假 1 天，上班 6 天。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，用人单位对工资争议负有举证责任，现被申请人未能举证原始工资支付台账反驳申请人主张的工资情况，故应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于工资支付情况的主张，并酌按申请人在职期间的平均工资 14548.67 元 $[(15902 \text{ 元} + 15716 \text{ 元} + 12028 \text{ 元}) \div 3 \text{ 个月}]$ 作为计算 2021 年 11 月 20 日至 11 月 26 日工资的基数，经计算，申请人要求被申请人支付 2021 年 11 月 20 日至 2021 年 11 月 26 日的工资 1862 元，符合法律规定范围，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同。本委认为，被申请人未能举证证明其单位与申请人有签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 8 月 30 日至 2021 年 11 月 26 日没有订立书面劳动合同的工资 41332.19 元 $(15902 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 21 \text{ 天} + 15716 \text{ 元} + 12028 \text{ 元} + 14548.67 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 6 \text{ 天})$ 。申请人要求被申请人支付 2021 年 7 月 30 日至 2021 年 8 月 29 日未签订劳动合同双倍工资差额的请求，于法无据，本委不予支持。

四、关于解除劳动合同经济补偿金问题。如前查明的事实和证据，申请人向被申请人送达了解除劳动关系通知书，行使解除权利，被申请人未能举证反驳该证据，故本委确认双方系申请人以被申请人未为其缴纳社会保险费用等为由提出解除劳动关系。因被申请人未能举证证明其单位已为申请人缴纳了社会保险费用，故申请人以此提出解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，因此，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿7274.34元（14548.67元×0.5个月）。

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、第八十二条、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》第十六条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2021年7月30日起至2021年11月26日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年11月20日至2021年11月26日的工资1862元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2021年8月30日至2021年11月26日没有订立书面

劳动合同的工资 41332.19 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 7274.34 元。

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 吴紫莉

二〇二二年二月十一日

书 记 员 李文舒