

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〕2747 号

申请人：吕杰锋，男，汉族，1995 年 11 月 22 日出生，住址：广东省海丰县。

委托代理人：温德民，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：爱与南希（广州）贸易有限公司，住所：广州市海珠区逸景路 466 号 501 房自编 50019，50020。

法定代表人：崔龙。

申请人吕杰锋与被申请人爱与南希（广州）贸易有限公司关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吕杰锋及其委托代理人温德民到庭参加庭审。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 2022 年 6 月 21 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2020 年 8 月 1 日至 2022

年6月17日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年6月1日至2022年6月17日工资3466.67元；三、被申请人支付申请人2020年8月1日至2022年6月17日期间9天法定节假日的加班工资6827.6元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿金12066元；五、被申请人支付申请人2020年9月1日至2021年8月1日未签订劳动合同的双倍工资差额79531元；六、被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明。

被申请人辩称：我单位非本案适格主体，双方劳动关系并不成立。申请人并非在我单位法定住所打卡上班，亦无需接受我单位制度的约束。申请人不是我单位员工，与其他人存在劳务或劳动关系，与我单位无关。即使认定双方存在劳动关系，申请人请求双倍工资亦已超过一年仲裁时效。因此，申请人的仲裁请求无事实与法律依据，请求驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过朋友介绍，于2020年8月1日到被申请人处担任库管员，被申请人没有与其签订劳动合同，双方约定月休1天，基本工资5500元/月，另有提成及餐补。申请人又主张被申请人的实际经营场所还包括档口、仓库，其中档口位于新中国大厦4楼，仓库位于西湾

东路 18 号的科汇仓，档口接到客户订单后，转给仓库发货，其在档口上班，后调整到仓库上班，需钉钉考勤，日常工作由经理李某、库房主管高某、邬某管理，其工作至 2022 年 6 月 17 日离职。申请人向本委提供证据如下：1. 银行交易明细清单，显示申请人在 2020 年 9 月至 2022 年 6 月的收入流水，转账方有崔龙、李某或杨某，其中 2020 年 9 月至 2021 年 12 月由崔龙每月向申请人转账；2. 2022 年 1 月至 2022 年 5 月工资表、2020 年 8 月至 2022 年 5 月考勤表，显示申请人、高某、邬某等多名库房部门人员的工资及出勤明细，申请人表示该两份表均系从仓库电脑导出；3. 钉钉打卡记录，显示申请人打卡的关联信息包括 13 行 2 店、仓储部 1 号仓、科汇仓（定位）、固定上下班、打卡次数、工时等内容；4. 微信聊天记录，显示个人及多个工作群的工作沟通内容，部分工作群名称有“FN”字眼，群成员有崔龙、李某、高某、邬某等，2022 年 6 月 17 日申请人与另案申请人谢泽行在多个工作群发送《被迫辞职通知书》，以被拖欠劳动报酬、未依法缴纳社保为由提出解除劳动关系，崔龙、李某在群内进行了回应，申请人表示“FN”即英文 FORLOVE NANCY 缩写；5. 照片（人员大合照），背景幕载有“2021 年会盛典 2021 爱与南希（广州）贸易有限公司”的内容，照片下方有打印标记“FORLOVE&NANCY”，申请人标记了其自己、崔龙、高某、邬某等人员的拍照站位。申请人当庭补充证据档口小票，该小票打印有“FORLOVE_NANCY”、“新中国大厦 4 楼 A412 档”、“户名

账号：郑某”等信息，申请人表示档口指定收款账户“郑某”系崔龙的配偶，亦是被申请人的股东，并指出郑某在上述年会照片中的站位（在崔龙旁边）。被申请人庭前向本委提交书面质证意见，对申请人庭前提提交的证据均不予认可，主张崔龙系应其单位的商业合作伙伴李某的要求而向申请人转账，申请人提供的证据均不能证明申请人在其单位上班、与其单位存在劳动关系，即使申请人在其单位年会出现，亦系跟随合作伙伴或客户出席。被申请人向本委提交《情况说明》拟证明其单位上述主张。该《情况说明》显示由“李某”出具，内容反映申请人系李某找的零工，与李某口头约定劳务费5000元/月，崔龙与李某有商业合作项目，崔龙向申请人转账系受李某委托而进行的商业代付，会在双方的合作项目款抵扣。申请人对该《情况说明》所载内容不予认可。另查，被申请人工商登记的经营范围包括商品批发贸易、百货零售、商品零售贸易、互联网商品零售、服装批发等，被申请人的股东为崔龙、郑某。本委认为，申请人提供的证据反映其与被申请人存在关联，工资表、考勤表中的部分人员同为微信工作群成员，崔龙、李某系工作群成员并在工作群内发表意见，崔龙亦有向申请人连续多月转账，虽然被申请人提供了由“李某”出具的《情况说明》，拟证明崔龙的转账行为系商业代付、申请人系李某个人雇佣的劳务工，据此否认申请人与其单位存在劳动关系，但该《情况说明》仅系书证，无论李某系被申请人的员工亦或合作伙伴，与被申请

人均存在利害关系,《情况说明》所反映的内容仍属于待证事实,况且李某亦不具有法律赋予的招用工主体资格,被申请人关于李某个人雇佣零工的说辞既未经申请人确认,亦与工资表、考勤表所反映的库房整体用工人员情况相矛盾,退一步讲,即使崔龙与李某私下达成合作协议,亦不得对抗善意的第三人,故该《情况说明》并不能否定崔龙的上述行为系其行使被申请人法定代表人的职权行为。再,作为劳动合同履行地,上班地点非推定劳动关系成立的必然要素,被申请人经营范围包含零售、批发业务,因经营需求而开设档口销售商品、设立仓库安置批量商品,合符常理,被申请人以申请人的上班地点非其单位法定住所地为由抗辩双方劳动关系的存在并不充分。综上,申请人受被申请人的劳动管理,从事被申请人安排的有报酬的劳动,其提供的劳动亦系被申请人业务的组成部分,故本委认定申、被双方劳动关系事实成立,并采纳申请人主张的入职时间、离职时间。由此,本委确认申请人与被申请人自2020年8月1日起至2022年6月17日止存在劳动关系。

二、关于2022年6月工资问题。申请人主张其2022年6月实际出勤10天,被申请人未向其发放当月工资,其中餐补按15元/天、实际出勤天数计发,提成按档口销售额计发,由于其不太清楚销售额及计算方法,故其参照2022年5月的提成数额并按实际出勤天数估算其6月提成。另,根据申请人提供的工资表显示,申请人工资构成项目包含提成,其中5月提成数

额为 984 元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人工资情况负举证责任，现被申请人未提供有关工资支付凭证等证据材料，亦无提供出勤、销售等与计发工资、提成关联的数据及方式方法，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于工资标准、工时制度、未发放 2022 年 6 月工资、该月出勤情况的主张，并参照相邻月份提成按出勤折算申请人 2022 年 6 月应得提成，经计算，被申请人应支付申请人 2022 年 6 月工资 1963.71 元 $[(5500 \text{ 元} + 984 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 7 \text{ 天} \times 200\%) \times 10 \text{ 天} + 15 \text{ 元/天} \times 10 \text{ 天}]$ 。

三、关于法定节假日加班工资问题。申请人向本委提供考勤表，拟证明其 2020 年 10 月 1 日至 10 月 3 日国庆、2021 年 4 月 4 日清明、2021 年 5 月 1 日劳动、2021 年 6 月 14 日端午、2021 年 10 月 1 日国庆、2022 年 1 月 1 日元旦均被安排加班。申请人表示工资表中的加班费是延长工作时间的加班工资，按 25 元/小时计算，不涉及法定节假日加班工资，超出例休的休息系被申请人根据档口生意而安排的休息，并非加班补休，系不予计发工资的。经对工资表、出勤表审查，其中工资标准、实际出勤天数、法定节假日加班等情况相同的人员，其加班费计发数额并不一致，对于未达应出勤天数的，均有作出考勤扣款。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）》第四十二条的规定，劳动者应当就其

法定节假日加班事实承担举证责任。现申请人已提供考勤表予以证明其关于法定节假日加班的主张，被申请人既未能提供证据推翻该考勤表，亦未能就法定节假日加班费的支付提供证据证明，且工资表中加班费的计发、多于例休天数的休息亦未能体现为法定节假日的加班工资或补休，故本委对8天法定节假日加班事实予以认定，并采纳申请人关于被申请人未计发法定节假日加班工资的主张。因此，被申请人应支付申请人2020年8月1日至2022年6月17日法定节假日加班工资3692.31元 $[5500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 7 \text{ 天} \times 200\%) \times 8 \text{ 天} \times 300\%]$ 。

四、关于经济补偿金问题。根据申请人的银行流水及结合申请人的工资表，经计算，申请人2021年6月至2022年5月的工资总收入为72403元。本委认为，申请人提供的微信工作群记录已表明申请人因未缴纳社保等原因而提出解除劳动关系，现被申请人未提供证据予以反驳未缴纳社保之解除事由，根据《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，被申请人应支付申请人经济补偿12067.17元 $(72403 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 2 \text{ 个月})$ ，现申请人请求该项金额为12066元，未超出法定计算标准，本委予以准照。

五、关于双倍工资问题。根据申请人的银行流水反映，其2021年6月、7月工资分别为5556元、4783元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人未与申请人订立书面劳动合同，应每月向申请人支付二倍的工资。又，

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，本案无证据显示申请人就双倍工资的权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，结合申请人申请仲裁的时间，申请人请求2020年9月1日至2021年6月21日未签订劳动合同的双倍工资差额，已超过申请仲裁的一年时效期间，故本委不予支持。再，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，至2021年7月31日申请人在被申请人处工作满一年，视为该日起双方已订立无固定期限劳动合同，故申请人请求2021年7月31日、2021年8月1日未签订劳动合同的双倍工资差额，缺乏法律依据，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人2021年6月22日至2021年7月30日未订立书面劳动合同的工资6295.51元($5556 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} + 4783 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 30 \text{ 天}$)。

六、关于出具解除劳动关系证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

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》第七条、第三十八条、第四十六条、第四十七

条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条、第二十四条，《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）第四十二条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2020年8月1日起至2022年6月17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2022年6月工资1963.71元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2020年8月1日至2022年6月17日法定节假日加班工资3692.31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经济补偿12066元；

五、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6月22日至2021年7月30日未订立书面劳动合同的工资6295.51元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

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 苏莉

二〇二二年八月十八日

书 记 员 冯秋敏