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〕3915号

申请人：郑小燕，女，汉族，2001年2月18日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：吴雁萍，女，广东越启兰律师事务所律师。

第一被申请人：广州和丽服饰有限公司，住所：广州市南沙区丰泽东路106号（自编1号楼）X1301-E7433（集群注册）（JM）。

法定代表人：杨晓鑫。

委托代理人：陈鹤中，男，第二被申请人的法定代表人。

第二被申请人：广州市昊权贸易有限公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街一横街2号203室。

法定代表人：陈鹤中。

申请人郑小燕与第一被申请人广州和丽服饰有限公司及第二被申请人广州市昊权贸易有限公司关于双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人吴雁萍和第一被申请人的委托代理人、第二被申请人的法定代表人陈鹤中到庭参加庭审。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 8 月 23 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人自 2021 年 12 月 3 日至 2022 年 7 月 15 日存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2022 年 1 月 3 日至 2022 年 7 月 15 日期间未签订劳动合同的双倍工资差额 27059.04 元。

第一被申请人辩称：申请人的劳动关系是与第二被申请人建立，而不是第一被申请人。申请人和第一被申请人没有关系。

第二被申请人辩称：确认申请人的第一项仲裁请求，对第二项请求不确认，根据申请人的打卡记录，其存在迟到、缺卡情形，5 月、6 月多次缺卡、旷工，身为早班人员但晚上才上班，都没有进行沟通，经常没有上班。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人与第二被申请人确认申请人由第二被申请人的法定代表人进行面试，于 2021 年 12 月 3 日入职，担任抖音、淘宝店客服，工作地点在第二被申请人处，申请人的工作由第二被申请人的法定代表人直接管理，每月工资由第二被申请人的股东发放，申请人工作至 2022 年 7 月 15 日离开。申请人称其收到的面试通知显示单位名称系第一被申请人，工作中其同时受第一被申请人和第二被申请人管理，

其从事的抖音、淘宝店销售的产品是服装，也属于第一被申请人的业务范围，故主张第一被申请人和第二被申请人对其存在混同用工情形。申请人提交了以下证据拟证明其主张：1. “面试待记录”截图，其中招聘主体显示为第一被申请人的名称，面试地址为第二被申请人经营地；2. 钉钉打卡记录截图，单位名称显示为第一被申请人名称；3. “和丽服饰”微信群截图，聊天记录中显示有以第一被申请人名义发出的“元旦假期通知”“清明节放假通知”和以第二被申请人名义发出的“五一放假通知”“端午放假通知”，该聊天记录没有显示与申请人有关的工作安排内容。第一被申请人对申请人上述主张予以否认，主张申请人的劳动关系是与第二被申请人建立，与其单位无关。第二被申请人确认系其单位与申请人建立劳动关系，对申请人提交的证据予以确认，解释称因招聘当时在boss平台注册不了新公司，故以第一被申请人的名义发出招聘信息，实际上是为其单位招聘，其单位与第一被申请人存在合作，故钉钉打卡和工作群一直共同使用第一被申请人的名称，其单位自身业务的工作人员也沿用了相同的钉钉打卡和工作群。第二被申请人还称申请人所服务的抖音、淘宝店均归属于其单位，申请人对此表示不清楚。申请人与第二被申请人法定代表人的微信聊天记录显示申请人的入职确认、工作期间请休假、客户问题处理、离职申请等沟通均系在两人间进行。本委认为，申请人主张两被申请人存在混同用工情形，两被申请人对此予以否认。从申

申请人与第二被申请人法定代表人的微信聊天记录可反映出申请人的入职离职、工作安排及日常管理均由第二被申请人进行，申请人也确认其工作地点在第二被申请人处、工作由第二被申请人的法定代表人直接管理、每月工资由第二被申请人的股东发放，申请人与第二被申请人之间的劳动关系特征明显；而申请人提交的“和丽服饰”微信群聊天记录中并无关于申请人工作的相关内容，仅凭微信群部分放假通知和考勤系统的单位名称不能证明第一被申请人对申请人存在实际用工并实施了管理，故本委对申请人关于两被申请人对其存在混同用工的主张不予采纳，认为申请人系与第二被申请人建立劳动关系，结合申请人的入职、离职时间，本委确认申请人与第二被申请人自2021年12月3日至2022年7月15日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资问题。第二被申请人未与申请人订立书面劳动合同。申请人2022年1月至2022年7月的工资数额分别为3998.46元、4615元、4674.81元、4535.38元、4070.77元、2664.62元、2257.69元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，第二被申请人应加倍支付申请人2022年1月3日至2022年7月15日未订立书面劳动合同的工资26558.76元（ $3998.46 \text{元} \div 31 \text{天} \times 29 \text{天} + 4615 \text{元} + 4674.81 \text{元} + 4535.38 \text{元} + 4070.77 \text{元} + 2664.62 \text{元} + 2257.69 \text{元}$ ）。第一被申请人未与申请人建立劳动关系，对申请人要求第一被申请人支付双倍工资的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人自 2021 年 12 月 3 日至 2022 年 7 月 15 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性加倍支付申请人 2022 年 1 月 3 日至 2022 年 7 月 15 日未订立书面劳动合同的工资 26558.76 元；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 黄霞

二〇二二年十月十日

书 记 员 段晓妮