

# 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〕4676号

申请人：邓晓，男，汉族，1987年10月28日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州路秋国服装有限公司，住所：广州市海珠区建基路66号2601之H294。

法定代表人：徐登朝，该单位总经理。

委托代理人：郑文亮，男，该单位员工。

申请人邓晓与被申请人广州路秋国服装有限公司关于工资、双倍工资差额的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓晓和被申请人的法定代表人徐登朝、委托代理人郑文亮到庭参加庭审。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10月11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1月1日至2022年9月30日未签订劳动合同双倍工资差额72000元；二、被申请人支付申请人2022年9月1日至2022年9月30日工资8000

元。

被申请人辩称：我单位与申请人之间不存在劳动关系，而是合伙关系，双方于2021年12月26日洽谈商定由我单位出资，申请人运营，自备笔记本电脑，共同经营亚马逊平台，该平台的销售收入由双方按比例分配，其中我单位占70%，申请人占30%，双方从2021年12月28日起开展合作，直至2022年10月，我单位认为该项目未盈利，处于亏本状态，故计划关停该平台运营，申请人不同意，遂申请仲裁。由于双方不存在劳动关系，故我单位无需与申请人签订劳动合同以及支付申请人未签劳动合同双倍工资差额，也无需给申请人发放工资。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。经查，申请人自2021年12月28日起负责被申请人商品在亚马逊平台上的销售管理工作，双方没有签订任何合同或协议，被申请人未为申请人参加社会保险，申请人于2022年10月4日离开被申请人。申请人主张其与被申请人之间属于劳动关系，其在被申请人的办公场所上班，工作由被申请人法定代表人安排，日常需要钉钉打卡考勤，请假需向被申请人申请且不计发工资，其与被申请人约定月工资底薪为8000元，另有亚马逊平台的销售提成，被申请人根据其出勤情况按月发放工资，其2022年1月至8月工资依次为6750元、5430元，8000元、8000元、7786.67元、8000元、8000

元、7733.33元，2022年9月工资尚未发放，其确认2022年10月没有工资。申请人为证明其上述主张向本委提交了如下证据：1. 微信记录（含转账信息），显示“廖某”在每月27日左右会向申请人转账款项，转账金额情况基本与申请人上述主张的各月工资数额吻合，且“廖某”会告知申请人对应款项属于哪个月的工资，也会向申请人解释工资底薪计算标准、迟到和请假扣款等事宜，“廖某”还会要求申请人提供亚马逊平台销售报表等。2. 考勤记录，显示申请人2022年1月至10月考勤打卡情况，其中9月出勤23天。被申请人对上述证据真实性均予以确认，但主张双方之间属于合伙关系，其单位没有强制要求申请人固定地点上班，申请人只是偶尔会到其单位办公场所沟通工作事宜，申请人的工作时间系自行安排，其单位没有要求申请人进行打卡，不清楚申请人为何通过钉钉打卡考勤，申请人请假也不需要经其单位审批，如申请人不上班，只需向其单位说一下即可，其单位每月向申请人转账的款项实际上系支付给申请人用于平台运营的费用，而非工资。被申请人向本委提交了案外人的证言予以证明其单位与申请人在2021年12月26日洽谈亚马逊平台运营项目合伙事宜，双方并不存在劳动关系。本委认为，申请人与被申请人均符合法律法规规定的劳动关系主体资格，申请人负责被申请人商品在亚马逊平台的运营销售工作，可见申请人从事的工作属于被申请人业务组成部分；且申请人举证的微信记录和钉钉考勤记录足以证实申请人需要接

受被申请人的考勤管理，并由被申请人发放工资报酬的事实。虽被申请人主张其单位转账给申请人的款项并非工资，但该主张与微信记录所反映之事实不符，被申请人亦无充分有效的证据予以证实其单位该主张；另外，被申请人举证的案外人证言仅为第三方陈述，未经申请人确认，且无其他证据予以充分佐证，该证言无法达到推翻申请人证据的法律效果，鉴此，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，遂本委对申请人上述主张及证据均予以采纳，结合申请人在被申请人处工作的起止时间，本委确认申请人与被申请人自2021年12月28日至2022年10月4日期间存在劳动关系。

二、关于工资和双倍工资差额问题。依上述查明及认定之事实，本案双方存在劳动关系。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，申请人举证的微信记录可以印证其月工资底薪标准以及2022年1月至8月的工资情况，被申请人对此无充分有效的证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的月工资标准和2022年1月至8月工资情况予以采纳。又被申请人未举证证明其单位已经支付申请人2022年9月工资，故本委亦采纳申请人关于被申请人未发放其该月工资之主张。经核算，被申请人应支付申请人2022年9月工资6160元（8000元×0.77个月）。另外，由于被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合

同法》第十条、第八十二条的规定，被申请人应自 2022 年 1 月 28 日起每月向申请人支付两倍的工资，申请人要求被申请人支付其 2022 年 1 月 28 日之前双倍工资差额之请求，缺乏依据，不予支持。结合申请人主张双倍工资差额的期间，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 1 月 28 日至 2022 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 59980.97 元（6750 元 ÷ 31 天 × 4 天 + 5430 元 + 8000 元 + 8000 元 + 7786.67 元 + 8000 元 + 8000 元 + 7733.33 元 + 6160 元）。

### 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，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳部发〔2005〕12 号）第一条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、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 9 月工资 6160 元；

二、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 2022 年 1 月 28 日至 2022 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同的工资 59980.97 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 温嘉毅

二〇二二年十二月三十日

书 记 员 冯秋敏