

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〕3941 号

申请人：江嘉健，男，汉族，2000 年 6 月 10 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州市挚爱动物医院有限公司，住所：广州市海珠区东晓路 70-3 号首层。

法定代表人：朱卉怡，该单位经理。

委托代理人：乐云龙，男，该单位员工。

申请人江嘉健与被申请人广州市挚爱动物医院有限公司关于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。申请人江嘉健和被申请人的委托代理人乐云龙到庭参加庭审。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 16 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人 2022 年 2 月 14 日至 2022 年 8 月 15 日未签订劳动合同双倍工资差额 24500 元。

被申请人辩称：申请人是朱卉怡个人雇佣，因申请人提出

要购买社保，朱卉怡便找到我单位为申请人挂靠购买社保，故我单位与申请人不存在真实的劳动合同关系，更谈不上要与申请人签订劳动合同，因此，申请人的仲裁请求没有任何事实和法律依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

关于劳动关系问题。申请人主张其于2022年1月14日入职被申请人处工作，任职宠物饲养员，工作地点在广州市番禺区海傍村流浪狗收容站，其每周工作6天，月工资标准为3500元；其由被申请人的法定代表人朱卉怡招聘入职并对其进行日常工作安排和管理，被申请人并未与其订立书面劳动合同，其工作至2022年8月15日离职；其2022年2月工资为4348元、3月工资为3500元、4月工资为3500元、5月工资为2724.42元、6月工资为2999.62元、7月工资为2886.62元、2022年8月工资为1750元（未发放）；其2022年8月正常出勤，其本案请求的双倍工资差额包含了2022年8月未发的正常工资1750元及因未订立书面劳动合同而应加付的一倍工资1750元。被申请人则主张申请人是在朱卉怡个人设立并经营的海傍村流浪狗收容站工作，与其单位没有任何关系，其单位只是在该收容站有动物需要打针治疗时才派医生去治疗，收费则从朱卉怡个人在其单位的分红中抵扣，申请人并非其单位员工，与其单位不存在劳动关系。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，显示申请人与“Vivian”沟通工资、请假等事宜，并显示“Vivian”每月16日左右向申请人转账款项等内容，转账金额与申请人上述主张的每月工资数额一致；2. 《广州市社会保险参保证明》和个人缴费记录明细，显示被申请人在2022年5月至2022年8月为申请人参加了社保，其中，2022年5月至2022年7月个人应缴社保费依次为506.78元、506.78元、515.92元。被申请人确认上述微信记录中的“Vivian”系其单位法定代表人朱卉怡，但主张该证据所涉内容属于朱卉怡私人事情，其单位并不清楚，而其单位2022年5月至2022年8月为申请人参加社保系应朱卉怡请求而为申请人挂靠社保。被申请人提交了朱卉怡的《声明书》予以证明，朱卉怡在该声明书中表示申请人系其私人雇佣至其设立的海傍村流浪狗收容站从事护理、饲养等工作，申请人的工资由其本人支付，其因申请人提出要购买社保而出面找被申请人要求挂靠购买社保，申请人与被申请人不存在劳动合同关系。申请人对该声明书不予确认。本委认为，依查明之事实及证据可知，申请人系由被申请人的法定代表人朱卉怡招聘入职工作，朱卉怡对申请人存在工作安排和管理行为，并按月发放申请人工资，虽然申请人的工作地点并非在被申请人的住所地，但工作地点并非判定劳动关系事实的充分必要条件；由于朱卉怡作为被申请人的法定代表人对被申请人招用员工具有决策和管理职权，故在被申请人无充分有效的证据证明朱卉怡对申请人的招聘和用工管理行

为不属于其作为被申请人法定代表人所行使的职务行为的情况下，朱卉怡对申请人的招聘和用工管理行为应认定属于其行使被申请人法定代表人的职务行为，上述招聘和用工行为事实与《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定劳动关系成立的要素特征相符；再者，被申请人为申请人参加了社会保险，此属用人单位履行劳动关系法定义务的具体表现，被申请人主张系挂靠社保于法无据。因此，被申请人以申请人系其单位法定代表人朱卉怡个人雇佣而主张其单位与申请人不存在劳动关系，本委不予采纳，对申请人主张双方存在劳动关系则予以采纳。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位应当提供用工管理台账予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人并未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职时间和离职时间，确认申请人与被申请人自2022年1月14日至2022年8月15日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的应发工资情况负有举证责任，现被申请人未对此进行举证，应承担不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资情况以及参保记录中所载的个人应缴社保费情况予以采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条以及《中华人民共和国

劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人未能举证证明其单位与申请人订立了书面劳动合同，应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人应支付申请人2022年2月14日至2022年8月15日未订立书面劳动合同双倍工资差额22969.43元（4348元÷28天×15天+3500元+3500元+2724.42元+506.78元+2999.62元+506.78元+2886.62+515.92元+1750元×2倍）。

裁决结果

根据《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，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

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2月14日至2022年8月15日未订立书面劳动合同双倍工资差额22969.43元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤

销裁决。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

二〇二二年十月十一日

书 记 员 于亚楠