

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〔2023〕2693号

申请人：戚相丽，女，汉族，1978年1月2日出生，住址：河南省上蔡县。

委托代理人：龙莎，女，广东集智求强律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区九儿服装厂，经营场所：广州市海珠区西滘大街4号201(可作厂房使用)。

经营者：赖久刚，男，汉族，1978年8月21日出生，住址：重庆市荣昌区。

委托代理人：崔扬，男，广东信耀律师事务所律师。

申请人戚相丽与被申请人广州市海珠区九儿服装厂关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人龙莎和被申请人的委托代理人崔扬到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年5月9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2023年2月28日至2023年

5月4日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年3月9日至2023年5月4日工资9706元；三、被申请人支付申请人2023年3月28日至2023年5月4日未签订劳动合同双倍薪资差额6413元。

被申请人辩称：我单位与申请人于2023年2月28日至2023年5月4日期间不存在劳动关系。申请人系为隆发厂工作，不是为我单位工作，故与我单位不存在劳动关系。且申请人的工作地点非我单位的住所。因此，我单位无需支付申请人未签订劳动合同的二倍工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2023年2月28日入职被申请人处，工作为负责剪线，工作地点在被申请人注册地点，因被申请人提供宿舍，故无需打卡考勤并每周7天向被申请人提供劳动，工资标准为5200元/月，其于2023年3月8日在工作中受伤后，被申请人的“老板娘”向其发放2023年2月28日至2023年3月8日期间工资1560元（5200元÷30天×9天）。被申请人辩称其单位与申请人不存在劳动关系，申请人系为发隆服装厂工作，申请人的工作地点在其单位注册地点的一楼，并非其单位注册地，故发隆服装厂与其单位没有任何法律关系，而经营者赖久刚仅协助管理发隆服装厂，非发隆服装厂的实际经营者。经查，申请人提供的名为“发隆尾部群”

的工作群聊天记录载有赖久刚安排工作的纪录；赖久刚与微信名“老板娘”的用户分别在微信中询问申请人受伤情况的纪录。申请人解释称赖久刚及“老板娘”均在微信工作群内，而“老板娘”系赖久刚的配偶，并主张赖久刚在其受伤后曾承诺将继续发放其工资。申请人提供其与赖久刚的录音证明上述事实，该录音显示，双方就申请人的受伤事宜进行协商。被申请人确认申请人提供证据的真实性，并主张从工作群名称可知，申请人系接受发隆服装厂的管理，但当庭主张其不清楚“老板娘”与赖久刚的关系，及主张赖久刚系协助发隆服装厂与申请人协商受伤后的事宜。在庭审中，申请人主张发隆服装厂并未进行工商登记，但该工作地点悬挂着被申请人的营业执照。申请人另主张其受伤后需养伤，而被申请人未向其发出解除劳动关系意思表示，故其主张双方劳动关系在存续当中。另查，根据广州市市场监督管理局官方网站显示并无发隆服装厂或与该名称相近的企业注册信息。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人经营者赖久刚在发隆服装厂工作群对群内员工进行管理及工作安排。被申请人虽主张其赖久刚仅协助管理发隆服装厂，但赖久刚非基于其作为经营者的职责对发隆服装厂进行管理，其单位需提供相应证据加以证明赖久刚系基于何种法律关系代为管理发隆服装厂，仅凭当庭陈述无法证明该主张客观存在，其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委对被申请人此主张不予采纳。加之，结合赖久刚在申请人受伤后对申请人受伤情

况进行询问了解及协商处理事宜，此与劳动关系中用人单位在劳动者发生事故后所作出救助义务并无不同，且无法排除赖久刚所做出的行为系基于被申请人赋予的职权范围。其次，申请人的工作地点仅在被申请人注册地点楼下，且现查明的证据无法排除被申请人的实际办公地点包含申请人主张的工作地点，故本委认为申请人在被申请人安排的工作地点提供劳动具有高度的可能性。再次，依查明事实可知，发隆服装厂并未登记注册，即其不具备合法经营资格的适格主体。被申请人以工作群名称作为否定其单位与发隆服装厂之间存在关系的抗辩理由，而其单位未能提供其他证据对申请人之主张加以反驳，故本委认为不能仅凭名称作为认定发隆服装厂与被申请人不存在关系的依据。结合现查明证据可证明赖久刚作为发隆服装厂的实际管理者，基于赖久刚作为被申请人经营者的特殊身份，故本委认为被申请人与发隆服装厂具有较为密切的关系，无法排除发隆服装厂实际就系被申请人的工作地点之一。加之，如申请人当庭所述，其工作地点悬挂被申请人的营业执照，不能排除被申请人实质系以“发隆服装厂”的名义对外经营的可能性，此情形在日常经营过程中并不少见。再者，申请人的工作内容与被申请人的业务范围相吻合，而现查明事实及证据无法排除申请人从事的工作系被申请人的业务组成部分。因此，鉴于申请人已履行了初步举证责任，且被申请人未能提供充分有效的证据对此加以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。然而，申、被双方均未举证证明双方曾作出解除劳动关系的意思表示，故本委认为双方劳动关系仍处于存续状态。综上所述，本委据此认定申请人与被申请人在2023年2月28日至2023年5月4日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张赖久刚曾在录音中表示，申请人可先行养伤，伤好了之后会支付申请人的工资，且双方劳动关系仍在存续，被申请人仍需支付其在职期间工资。经查，申请人提供的出院记录显示申请人住院时间为2023年3月8日至2023年3月13日，出院医嘱载明建议出院后全休4周。本委认为，首先，依查明事实可知，申请人自2023年3月8日至2023年3月13日处于住院治疗期间，且申请人已提供初步证据证明医生建议其全休4周（2023年3月14日至2023年4月10日），故本委认定申请人在2023年3月9日至2023年4月10日期间处于因病需停止工作进行治疗期间。被申请人未能提供证据证明其单位曾向申请人支付该期间的病假工资，故其单位需承担举证不能的不利后果。因此，被申请人未能提供有效证据证明其单位已依法履行自身应尽的支付病假工资之法定义务，故本委采纳申请人关于被申请人未支付其2023年3月9日至2023年4月10日期间病假工资之主张。其次，申请人要求被申请人支付其全休4周（2023年4月11日至2023年5月4日）之后的工资，但其未能提供证据加以证明其被证实需继续

进行治疗，无法正常提供劳动，亦未提供证据证明其在此期间向被申请人提供劳动，故申请人需承担举证不能的不利后果。即申请人在未能证明其在此期间提供劳动或需停工治疗的情形下，仍要求被申请人支付2023年4月11日至2023年5月4日期间的工资，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则，亦不符合公平合理原则，故本委不支持申请人关于2023年4月13日至2023年5月4日期间的工资之主张。综上，根据及《广东省工资支付条例》第二十四条规定，被申请人支付申请人2023年3月9日至2023年4月10日期间病假工资1945.75元（ $2300\text{元} \times 80\% \div 21.75\text{天} \times 17\text{天} + 2300\text{元} \times 80\% \div 21.75\text{天} \times 6\text{天}$ ）。

三、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同。被申请人主张因申请人与其单位不存在劳动关系，故无需支付其二倍工资。本委认为，如前所述，本委已认定双方存在劳动关系，被申请人应承担与申请人签署劳动合同的法定义务。鉴于被申请人未能举证证明已依法履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年3月28日至2023年5月4日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额845.98元[$2300\text{元} \times 80\% \div 21.75\text{天} \times (4\text{天} + 6\text{天})$]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条,《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》第二十四条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自2023年2月28日至2023年5月4日期间存在劳动关系;

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2023年3月9日至2023年4月10日期间病假工资1945.75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2023年3月28日至2023年5月4日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额845.98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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年七月六日

书 记 员 杜卓霖