

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〕2296号

申请人：汪小宝，男，汉族，1993年2月16日出生，住址：安徽省芜湖市鸠江区。

委托代理人：黄柳青，女，广东理奥律师事务所律师。

被申请人：广州魔眼智能科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1068号1609房。

法定代表人：张家坤。

委托代理人：何东恩，男，广东力诠律师事务所律师。

申请人汪小宝与被申请人广州魔眼智能科技有限公司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。申请人委托代理人黄柳青和被申请人的委托代理人何东恩到庭参加庭审。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4月4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8月1日至2023年3月6日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额303160.92元；

二、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 6 日工资 53160.92 元。

被申请人辩称：申请人系我单位股东，双方并非劳动关系，申请人主张的本案仲裁请求没有事实依据和法律依据。一、申请人在我单位成立后一直以公司股东身份参与日常经营。二、我单位成立后长达一年一个月未向申请人支付任何薪酬，显然违背基本常识常情常理。三、我单位从 2022 年 8 月开始向申请人支付工资，系因其在该月解除竞业限制后，可以工资名义向其支付基本生活费、购买社会保险及减少公司税费支出，在分红时抵扣，并非基于双方劳动关系。申请人的工资及社会保险亦系案外人利用实际控制我单位的主导优势地位下完成的。四、我单位与申请人不存在劳动关系，申请人提供的证据无法证明双方存在劳动关系特征。申请人与案外人的聊天记录可知，其并非我单位员工。申请人对张家坤从未使用任何尊称，亦无管理与被管理的口吻及语气，违背常识常情常理。五、我单位员工均签署劳动合同、购买社会保险及执行严格考勤制度，外勤员工需钉钉考勤，并附照片。申请人不需要签订劳动合同，我单位无法强迫其签订劳动合同。六、申请人可随时自由出走，不会告知出走事宜及汇报，亦不进行任何工作交接，不符合作为员工的基本特征。七、申请人提供的证据可证实我单位没有任何管理职权。申请人在本案中不敢主张违法解除劳动合同的仲裁请求，证实非劳动关系的事实。八、我单位因经营不善，

应收账款迟迟不能收回，面临倒闭风险，张某某作为主要投资人及管理人急于脱身，未再回公司进行经营管理。其后张某某指示申请人自行出走，同时申请劳动仲裁。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 1 日入职被申请人处任视觉工程师，在职期间被申请人未与其订立书面劳动合同。被申请人对此辩称申请人系案外人张某某团队的核心成员，由张某某安排至广州工作，基于该技术团队成立被申请人，与案外公司一并开拓业务；被申请人主张申请人实为公司股东，自 2021 年 7 月 21 日起以股东身份参与公司日常经营，无需打卡考勤。被申请人对此提供《股权分配协议》和微信聊天记录等证据予以证明。经查，该《股权分配协议》约定“原则上资方进入前，自协议签订日期起两年内不进行分红”，落款处仅载有“汪小宝”手写字样，未加盖单位印章或具有其他人员签名确认，落款日期为 2021 年 9 月 19 日；微信聊天记录显示的聊天起始日期为 2021 年 7 月 21 日。申请人主张《股权分配协议》未有原件予以核对，故对此证据不予认可；申请人确认上述微信聊天记录系其本人微信号，但主张其在入职被申请人前双方系劳务关系。另查，申请人提供的参保证明及历史交易明细显示被申请人自 2022 年 8 月起为其缴纳社会保险

费，并每月向其支付工资。被申请人对此主张，转账费用实为以工资名义支付的生活费，将在分红时予以抵扣。本委认为，首先，申请人提供的证据显示被申请人存在向其支付工资及其缴纳社会保险费之情形，以上事实可直接证明双方存在劳动关系项下的基本权利义务要素。被申请人虽主张支付的工资实为生活费，系以工资名义支付的分红，但其并未提供充分证据对此予以证明，且未能举证证明支付的工资将在年底通过分红的形式予以抵扣，故被申请人该项主张缺乏依据，无法有效证明其向申请人支付的工资费用实为生活费或分红，而非劳动报酬性质。因此，基于被申请人系核发相关费用的主体，其在未能充分履行自身举证义务的情况下，对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采纳。其二，社会保险费的缴纳系基于存在劳动关系的基础，任何在未建立劳动关系的前提下而代为缴纳参加社会保险的行为均属违法。被申请人现未能提供证据证明双方缴纳社会保险费的行为系基于非劳动关系的其他原因，故在现行法律对社会保险费的缴纳前提和要求已作明确规定的情况下，不足以当然否定缴纳社会保险费所产生及直接指向劳资双方存在劳动关系的法律事实。其三，被申请人提供的《股权分配协议》约定原则上在协议签订两年内不进行分红，但本案查明的事实显示，被申请人主张名为工资实为分红的款项支付日期为2022年8月，此支付时间与该协议上述约定的内容并不相符。同时，上述《股权分配协议》并无原件

予以核对，且落款处并无加盖单位公章，故无论系证据的外在形式，抑或系证据内在生效要件，均存在缺乏证明效力的重大缺陷。任何协议的生效，均需以当事人基于自身真实意思表示而进行签字或盖章的行为为必要条件。本案中，不论上述协议中的签名系否申请人所签署，但因缺乏被申请人的盖章或相关负责人的签字确认，故该协议缺乏生效的要件和基础，不能成为双方达成合意的书面载体，无法有效作为证明被申请人当庭主张之依据。其四，即便申请人具有被申请人股东的身份，但并不必然排除其与被申请人存在劳动关系的可能。任一自然人基于自由原则均可在法律框架内，在满足相关法律关系要件的情况下，与对方当事人建立多重法律关系。因此，申请人与被申请人系否存在股东关系，并不能作为证明双方不具有劳动关系的依据。结合申请人从事被申请人的具体业务，且被申请人履行向其支付工资及缴纳社会保险费的义务，本委认定双方存在合法有效劳动关系。其五，被申请人提供的微信聊天记录显示申请人于2021年7月21日后已存在参与及涉及相关工作事务的行为。申请人虽主张其在入职前与被申请人建立劳务关系，但其本案提供的现有证据无法充分且直接证明其该项主张，即双方在2021年7月21日至2022年6月30日期间属于劳务关系的事实缺乏证据加以证明。鉴此，因本案查明的证据已证明申请人与被申请人存在劳动关系的事实，而未有证据证明申请人在2022年7月1日前所从事的工作内容与方式与此后存在本

质性的差异，故而不能证明双方在2022年7月1日前后的法律关系存在性质差别。由于申请人系主张双方法律关系性质的当事人，亦系基于所主张的法律关系而提出仲裁请求的主体，故其对与被申请人在2022年7月1日前之间法律关系性质负有首要举证证明责任。基于申请人未能提供充分证据证明双方存在劳务关系的情形，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认定双方于2021年7月21日建立劳动关系。因未有证据证明双方在劳动关系存续期间存在订立书面劳动合同之行为，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自2022年7月20日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同。申请人因未能提供证据证明被申请人存在违反法律规定不与其订立无固定书面劳动合同之法定情形，故其该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张双方口头约定年薪50万元，其于2023年3月6日离开被申请人，但被申请人未向其支付2023年2月和2023年3月工资。被申请人对此不予确认，主张从未收到申请人离开的通知。经查，申请人提供的转账记录显示其2023年2月15日领取的工资为40023.39元。本委认为，鉴于被申请人未提供证据对申请人主张的离职日期予以反驳，且未举证证明已支付申请人2023年2月及之后工资，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。另，因双方均无提供证据证明申请

人每月工资标准，加之本案证据亦无法对申请人主张的年薪数额予以充分证实，故根据查明的证据，本委酌定以2023年2月15日发放的工资数额作为申请人2023年2月及之后的月工资标准。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年2月1日至2023年3月6日期间工资47384.01元（40023.39元+40023.39元÷21.75天×4天）。

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》第十四条，《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、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2月1日至2023年3月6日期间工资47384.01元；
- 二、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 郑泽民

二〇二三年五月三十日

书 记 员 方正贤