

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〕1858 号

申请人：莫受林，男，汉族，1991 年 6 月 27 日出生，住址：广东省雷州市纪家镇。

被申请人：广州市海珠区新得意贸易商行，经营场所：广州市海珠区盈丰路 30 号之六 103。

经营者：陈美慈，女，汉族，1970 年 4 月 5 日出生，住址：广东省台山市。

委托代理人：李源畅，男，该单位员工。

申请人莫受林与被申请人广州市海珠区新得意贸易商行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。申请人莫受林和被申请人的委托代理人李源畅到庭参加庭审。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 3 月 7 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 2022 年 7 月 20 日起至 2023 年 1 月 7 日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年

7月20日起至2023年1月7日未订立书面劳动合同的二倍工资差额16700元；三、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年1月7日工资6892.31元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系补偿金2862.92元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位不存在劳动关系，双方属于合伙人关系；二、我单位应补发申请人对应工作天数及分红425.31元；三、申请人应赔偿退出项目造成的损失，此外，申请人利用私人微信收公款长达半年，且做假证据诈骗我单位的报销费，我单位会追究申请人相应的法律责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资问题。申请人主张其经由被申请人委托代理人李源畅面试后于2022年7月20日入职，岗位为业务员，李源畅当日将相关学习资料发送给她，并将其拉进工作群，双方约定工资构成为底薪3000元/月，另有提成和报销费，双方没有约定固定的工作时间，被申请人至今尚未结清其2022年11月1日至2023年1月7日工资，其2022年11月至2023年1月除每周日休息外，其余时间均有正常出勤，其最后工作至2023年1月7日，并于当日离职。被申请人确认双方没有约定固定的工作时间，但主张双方属于合作关系，申请人并非固定底薪3000元/月，其单位系根据申请人有无汇报工作来结算申请人100元/天的费用。另查，1.被申请人的经营范

围为乳制品零售、预包装食品零售、互联网销售等；2. 被申请人为美素佳儿旗下项目“非常购”湛江区的服务商；3. 申请人系以美素佳儿旗下项目“非常购”湛江区的服务商对外开展业务；4. 申请人工作内容主要为维护客户关系、开发新客户等；5. 申请人提交的经被申请人确认的银行电子回单显示，被申请人经营者陈美慈于2022年10月19日向申请人转账6000元，交易用途为“2022.0708月工资2个月”；6. 被申请人提交的经申请人确认的申请人与李源畅的微信聊天记录显示，李源畅于2022年7月20日将申请人拉进工作群及此后李源畅对申请人的工作进行安排，例如到店打卡、记录客户要求、每天进行工作进展汇报等。本委认为，被申请人的经营范围为乳制品零售、预包装食品零售、互联网销售等，申请人从事的工作属于被申请人的业务组成部分，申请人在职期间亦系以被申请人的名义开展业务，被申请人根据申请人提供的劳动按月向申请人支付报酬，且从申请人与李源畅的微信聊天记录亦可看出，申请人系根据被申请人的指示开展工作。现被申请人主张双方属于合作关系，但并未向本委提供相关证据加以证明，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，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。结合上述查明之事实及证据本委认定申、被双方劳动关系事实成立，并采纳申请人主张的入职时间、离职时间。由此，本委确认申请人与被申请人自2022年7月20日至2023年1月7日期间存在劳动关系。另外，根

据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人在职期间工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资标准及工资欠发情况，予以采纳。综上，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2022年11月1日至2023年1月7日工资6892.31元。

二、关于二倍工资问题。被申请人没有与申请人订立书面劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2022年8月20日至2023年1月7日未订立书面劳动合同的工资，申请人要求被申请人支付2022年7月20日至2022年8月19日未订立书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。经核算，申请人要求被申请人支付未订立书面劳动合同二倍工资差额16700元，未超出法定标准，属申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其系由于被申请人拖欠工资和没有缴纳社保，所以于2023年1月7日口头向被申请人提出被迫离职。本委认为，劳动者作为主张权利的当事人，对自身陈述的事实应履行首要的举证义务，只有在已提供初步证据的情况下，用人单位才具有承担反证证明的责任，故根据

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应对其主张的解除原因承担举证责任，而申请人在本案中并未举证证明其因被申请人拖欠工资和没有缴纳社保的情况而向被申请人作出解除劳动关系的意思表示，故申请人应承担举证不能的不利后果。因此，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿的请求，依据不足，本委不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 20 日至 2023 年 1 月 7 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 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资 6892.31 元；

三、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 8 月 20 日至 2023 年 1 月 7 日未订立书面劳动合同的工资 16700 元；

四、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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年五月十五日

书 记 员 冯秋敏