

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〕3774号

申请人：冯波，女，汉族，1977年5月24日出生，住址：湖南省衡南县。

委托代理人：冯晶晶，女，广东隆仁律师事务所律师。

被申请人：广州苏富贸易有限公司，住所：广州市海珠区华洲路山北工业区B二栋二楼201。

法定代表人：苏华忠。

委托代理人：赖洁娜，女，国信信扬律师事务所律师。

申请人冯波与被申请人广州苏富贸易有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人冯波及其委托代理人冯晶晶和被申请人的委托代理人赖洁娜到庭参加诉讼。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7月12日向本委申请仲裁，于2023年7月24日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2022年8月28日至2023年7月5日期

间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 23 日至 2023 年 2 月 5 日停工期间的工资及生活费 10780 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 15200 元；四、被申请人支付申请人在 2022 年 9 月 28 日至 2023 年 7 月 5 日未签订劳动合同的二倍工资差额 67255 元。

被申请人辩称：申请人的全部仲裁请求没有事实依据及法律依据，依法应驳回申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、申请人与我单位之间不存在劳动关系或劳务关系，未拖欠申请人的工资及生活费，我单位不需要支付申请人未签订劳动合同双倍工资差额及经济补偿金。参照劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者应为符合法律、法规规定的主体资格，我单位在本案中与申请人并未形成劳动关系，也并非适格主体。1. 首先，我单位是有限责任公司，苏华忠才是我单位的法定代表人和 100% 股东，李某某仅是公司监事，并非公司高管也未授权其管理公司事务，更无权代表公司对外进行雇佣。2. 根据我单位的证据可知，李某某与我单位之间存在合作关系，由我单位按照李某某指定的服装样板进行生产并供货，且我单位每月 10 日前与李某某进行货款结算。根据申请人的证据及公司法可知，我国公司法并未禁止监事自营或为他人经营与所任公司同类的业务，李某某是公司监事，但其可以自营业务。申

请人是由李某某雇佣，是受李某某的指派，李某某雇佣申请人的行为，系其个人/公司的商业行为/合作策略，应与我单位无关。3. 申请人不在我单位上班，我单位也不清楚申请人所称的工作地点，我单位的营业地址就是注册地址，而申请人自行填写的海珠区逸景路珠江国际纺织城与我单位没有任何关系，我单位并未在该处经营。（二）用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。劳动关系的隶属性特征在于劳动者受用人单位内部各项规章制度的约束以及劳动管理，具体体现在用人单位通过包括考勤、考核、奖惩等在内的具有劳动关系隶属性特征的管理方式上。1、我单位没有招聘过申请人，且因申请人并非我单位员工，因此我单位从未对申请人进行考勤、考核、奖惩等在内的具有劳动关系隶属性特征的管理方式，根据举证责任原则，申请人对自己提出的主张有责任提供证据，否则视为举证不能，承担举证不力的责任。首先，申请人称 2022 年 8 月 28 日入职，每周工作 6 天，每天工作 9.5 小时，每月工资按照 7100 元结算，工资每月 3 日至 7 日发放，但申请人却未提供相应证据予以证明。2. 我单位从未向申请人支付过劳动报酬，也从未与其协商过劳动报酬金额，申请人所称的工资也非我单位支付，而是由他人转账给申请人，与我单位无关，我单位并未授权监事有管理公司的权利，也未授权李某某聘请申请人，李某某的支付行为并不是代表我单位。因此，我单位与申请人

之间不存在人身、经济和组织上的隶属关系。(三) 申请人所称的工作内容也不是我单位的业务主要组成部分。根据我单位提供的证据可知, 我单位的经营范围为服装批发; 服装辅料; 服装零售; 服装辅料零售; 皮革及皮革制品批发; 木制、塑料、皮革日用品零售; 货物进出口(专营专控商品除外); 商品批发贸易(许可审批类商品除外); 互联网商品销售(许可审批类商品除外); 商品零售贸易(许可审批类商品除外); 互联网商品零售(许可审批类商品除外); 时装设计服务; 小饰物、小礼品零售; 鞋批发; 帽零售; 灯具、装饰物品批发; 箱、包零售; 箱、包批发。我单位作为工厂主要为批发服装产品, 并非设计裁板, 与申请人所称在我单位处岗位为板房存在冲突。以上, 申请人并不在我单位处上班, 并不受我单位的劳动管理、我单位自始至终也未对申请人进行考勤或用工管理、也未支付过劳动报酬, 仅凭李某某是我单位的监事, 就认定其与我单位存在劳动关系、属于我单位在职员工, 明显属于事实不清、证据不足。二、根据申请人提供的证据材料来看, 申请人与李某某之间实际应为劳务雇佣关系, 非劳动合同法意义上的劳动合同关系。李某某仅为公司监事, 并非公司高管也未授权其管理公司事务, 更无权代表我单位对外进行雇佣, 但根据我国法规, 李某某虽是公司监事, 其仍可以自营业务, 自然人一方提供劳动力, 用人单位一方支付报酬, 同样适用劳务雇佣关系, 就劳务雇佣关系而言, 雇主可以是自然人, 雇佣合同法律没有特殊规

定，适用于合同法的一般规定，可以是书面的，也可以是口头的，从属性上，双方之间并不存在直接的指挥和支配关系。根据目前申请人的现状可知，其提供劳务过程中不需要考勤打卡，不需要接受任何用工管理或人身依附关系，其提供劳务服务后获得报酬，不需要打卡上班即可证实两者关系相对松散，两者之间不存在管理与被管理关系。因此，申请人提供劳务获得报酬，双方建立的关系应为劳务关系，不是劳动关系。综上，退一步讲，申请人不管是与李某某，抑或是与我单位均不可能是劳动关系。申请人未提供相应证据证实其入职我单位，为我单位提供劳动并受我单位劳动经济管理的事实，申请人主张双方存在劳动关系，要求支付经济赔偿和补偿金、工资和生活费等请求，事实不清、依据不足，不应予以确认。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其经他人介绍认识板房主管罗某某，罗某某通知其上班，其于2022年8月28日入职被申请人，工作地点位于50071号铺，该地点显示有“某站”的字样，其负责车板工作，即服装制造、做版衣，工资支付方式、主体不固定，有时候支付宝支付、有时候微信转账支付、有时候银行转账支付，支付主体包括李某某、罗某某、小楠及“某站”。申请人举证了微信聊天记录、招聘信息、包裹信息、销售单、门牌照片。其中微信聊天记录显示申请人分别与

“2022 老板娘”“罗生”“小楠”“郑某某”的沟通内容，沟通内容涉及工作内容、工资结算、离职等；招聘信息显示招聘者“苏华忠”，公司地址“C50071 号铺”，公司名称为“广州苏富贸易有限公司”；包裹信息、销售单、门牌照片显示有某站、苏富字样。被申请人对除门牌信息外的其他证据均不予确认，并称申请人与其单位不存在劳动关系，boss 招聘 APP 需要以公司名义才可以进行人员招聘，李某某与其单位之间存在合作关系，其单位帮助李某某对外进行招聘属于正常行为。另查，经本委向广东合生泰景房地产有限公司调查得知，50071 号铺由苏华忠承租。被申请人解释称基于苏华忠与李某某之间的私人关系，苏华忠帮李某某承租 50071 铺，并不代表系被申请人作出的行为。被申请人还主张郑某某、陈某某并非其单位员工，李某某仅系被申请人监事，但李某某与被申请人存在合作关系，双方亦签署《合作协议》，并按照协议约定支付货款。被申请人对此提供微信聊天记录、付款记录、送货单和送货证明，以及对账聊天记录等证据拟证明其单位与李某某为合作关系，其单位按照李某某提供的版衣进行下单，在批量生产后运送至李某某档口，再由双方进行货款结算。申请人对以上证据证明目的不予认可，反驳称李某某为苏华忠配偶，李某某一直以被申请人名义对外招聘、经营，其工作期间并不知悉关于合作的事宜，且支付的款项金额并无证据证明具体明细。再查，申请人主张其最后工作至 2023 年 7 月 5 日，被申请人对此表示不清楚；苏华

忠作为被申请人的唯一股东。本委认为，劳动关系系存在于劳资双方之间的以劳动者向用人单位让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力的使用 and 支配，实现对劳动者的管理和控制，并根据劳动者完成的劳动成果的数量和质量依约定支付相应对价为内容的特殊民事法律关系。具体到本案，首先，申请人提供的招聘信息明确显示招聘者为苏华忠，公司名称为被申请人，被申请人虽对此不予确认，但其当庭自认协助李某某发布招聘信息，间接承认了申请人提供的招聘信息真实性无疑。因此，本委对申请人提供的招聘信息予以采纳。根据证据反映的内容可知，招聘信息对外所公布的单位名称及地址与申请人当庭所述用人单位及工作地点相吻合。加之，从申请人举证的包裹、销售单等内容均可反映申请人日常工作中均直接或间接与被申请人存在关联。基于上述情形，申请人作为普通劳动者，根据工作单位所发出的招聘信息、工作地点及日常工作内容等，理所当然地认为招聘者及工作地点，均系发布招聘信息的用人单位的工作人员及办公场所为正常且合理。其次，依调查可知，申请人工作场所系由苏华忠承租，即苏华忠为该工作场所的实际租赁人，而苏华忠作为被申请人的唯一股东，且申请人所在工作地点及从事的工作内容与被申请人均存在一定的关联，由此本委有理由相信苏华忠承租办公地点的行为与被申请人业务的开展具有密切联系，苏华忠承租上述办公地点实为应用于被申请人业务的拓展及经营具有高度可能性。申请人工作地点虽

非被申请人注册地址，但现实用工过程中，劳动者根据用人单位安排而前往注册地址以外的地点工作实属常见，加之申请人的工作地点亦为被申请人法定代表人所承租，故其工作所在地与被申请人存在联系，不可因此而否定其与被申请人之间的关联。再次，被申请人提供《合作协议》、微信聊天记录、付款记录、送货单和送货证明等证据，仅可证明其单位与李某某之间存在约定合作的情形，且即便二者存在合作关系，亦不能当然证明申请人与李某某存在雇佣或劳务关系。根据合同相对性，申请人并非上述协议的当事人，协议内容及条款对其不具有约束力，被申请人与李某某合作与否，不能成为否定被申请人与申请人建立劳动关系的必然依据。由于被申请人未提供任何证据证明申请人在工作期间，已清楚知悉该合作协议的相关条款和内容，加之申请人并非该合作协议的当事人，故该协议缺乏对抗申请人的法律效力，不能作为阻却申请人与被申请人之间成立劳动关系的凭据。最后，由于用工市场中，用人单位通过其他指定账号支付员工工资的行为较为普遍，故申请人在职期间发放工资的主体系否为被申请人，不应作为否定劳动关系的当然依据，更不应由作为劳动者的申请人对此承担不利后果。综合上述理由，本委认为申请人与被申请人具备劳动关系的基本特征，本委采纳申请人关于其与被申请人存在劳动关系的主张。鉴于被申请人未提供证据对申请人主张的入职时间和离职日期予以反驳，其单位对此应承担举证不能的不利后果，本委

据此认定申请人与被申请人于2022年8月28日至2023年7月5日期间存在劳动关系。

二、关于工资及生活费问题。申请人主张其工资为7100元/月，从2023年2月起调整为8600元/月，被申请人在2022年10月23日至2023年2月5日期间因疫情影响停工，但没有支付其停工期间的工资及生活费。被申请人当庭表示不清楚申请人的工资标准及停工情况。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人有责任举证证明申请人工作期间的工资支付情况，现被申请人未就此举证，亦未有证据反驳申请人主张的工资标准，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果，在缺乏认定申请人主张工资标准与事实不符的证据的情况下，本委采纳申请人主张的工资标准。又，被申请人作为申请人的用人单位，其单位掌握着申请人的出勤记录，其单位有能力、有条件举证证明申请人的出勤情况，现被申请人未举证2022年10月23日至2023年2月5日期间申请人的出勤情况，亦未有证据证明申请人在上述期间系因个人原因未能出勤，故本委采纳申请人的主张。综上，2022年10月23日至2023年2月5日期间属于非因申请人原因造成被申请人停工停产，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月23日至2022年11月21日的工资及2022年11月22日至2023年2月5日期间的生活费共

计 11423.9 元 (7100 元-7100 元 ÷ 30 天 × 1 天+2300 元 × 80% ÷ 30 天 × 9 天+2300 元 × 80% × 2 个月+2300 元 × 80% ÷ 28 天 × 5 天)。现申请人仅要求被申请人支付其 10780 元,属于当事人对自身权利的自由处分,本委予以尊重及照准。

三、关于二倍工资差额问题。申请人主张在职期间双方未订立书面劳动合同,在职期间已领取的工资分别为 2022 年 8 月 825 元、9 月 7115 元、10 月 7037 元(10 月 1 日至 10 月 22 日)、2023 年 2 月 4600 元(扣了押金)、3 月至 6 月 8600 元/月、7 月 1323 元,另外还返还押金 2000 元。被申请人当庭表示不清楚申请人的工资支付情况。本委认为,依前所述,本委根据查明的证据和事实,已认定双方当事人存在劳动关系,故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定,依法履行与申请人订立书面劳动合同之法定责任。现因被申请人未举证证明已切实履行该法定义务,其单位对此应承担举证不能的不利后果。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省工资支付条例》第四十八条的规定,被申请人有责任举证证明申请人在职期间的工资支付情况,现被申请人未就此举证,应承担举证不能的不利后果,故本委采纳申请人主张的工资支付数额。因此,根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定,被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 28 日至 2023 年 7 月 5 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 60851.5 元

(7115 元 ÷ 30 × 3 天 + 7037 元 + 10780 元 + 4600 元 + 8600 元 × 4 个月 + 1323 元 + 2000 元)。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人以其后续工作做不了为由将其辞退，应支付赔偿金。申请人举证了微信聊天记录，显示申请人告知对方“罗师傅今天告诉我了，说现在生意不怎么好，说要放人，这没有关系的”“我在这里做了差不多一年了，就这样一下子就把我放了，公司要不要补偿一点嘛”；对方于沟通的次日向申请人转账了 500 元，申请人回复“这也太少了吧”。另查，申请人确认收到离职补偿 500 元。本委认为，由查明及申请人的举证可知，申请人对被申请人提出的解除理由系接受的，但对于被申请人的补偿方案不接受，由此可以证明双方当事人已就解除事宜达成一致意见。是故，可认定本案双方当事人的劳动关系系由被申请人提出且经双方协商一致而解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。本案申请人虽然要求被申请人支付其赔偿金，但赔偿金与经济补偿同属于解除劳动合同的补偿范畴，为减少当事人诉累，被申请人无需支付申请人赔偿金，但应支付申请人经济补偿。综上，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 6093.2 元 [(7115 元 + 7037 元 + 10780 元 + 4600 元 + 8600 元 × 4 个月 + 2000 元) ÷ 10 个月 × 1 个月 - 500 元]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第八条，《广东省工资支付条例》第三十九条、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在 2022 年 8 月 28 日至 2023 年 7 月 5 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 10 月 23 日至 2022 年 11 月 21 日的工资及 2022 年 11 月 22 日至 2023 年 2 月 5 日期间的生活费共计 10780 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 2022 年 9 月 28 日至 2023 年 7 月 5 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 60851.5 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 6093.2 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 梁炜珊

二〇二三年九月八日

书 记 员 方正贤