

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〕3934 号

申请人：欧诗诗，女，汉族，1998 年 1 月 28 日出生，住址：广东省韶关市曲江区。

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。

申请人欧诗诗与被申请人广州苏富贸易有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人欧诗诗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 27 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 3 月 9 日至 2023 年 7 月 19 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年

4月9日至2023年7月19日未订立书面劳动合同二倍工资差额24262元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金7000元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位不存在劳动或劳务关系，我单位未拖欠申请人工资及生活费，我单位无需支付申请人未签订劳动合同双倍工资差额及经济补偿。（一）我单位并非适格主体。我单位系有限责任公司，苏华忠系被申请人法定代表人及100%股东，李某某仅为公司监事，并非高管亦未授权其管理公司事务，更无权代表公司对外进行雇佣。李某某与我单位存在合作关系，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。公司法并未禁止监事自营或为他人经营与所任公司同类业务。申请人系由李某某雇佣，受李某某指派，此行为与我单位无关。我单位不清楚申请人所称工作地点，我单位营业地址为注册地点，申请人所述地点与我单位无任何关系，我单位并未在此处经营。

（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。我单位未招聘申请人，因其并非我单位员工，故我单位未对其进行管理。申请人未能提供证据证明包括招聘、商讨工资、工作地点或工作证明、考勤记录等，应承担不利后果。我单位从未向申请人支付劳动报酬，亦未与其协商劳动报酬金额。申请人的工资并非我单位支付，而系由他人转账，与我单位无关。

我单位并无授权监事管理公司，也未授权李某某聘请申请人，李某某的支付行为不代表我单位。（三）申请人所称工作内容并非我单位业务主要组成部分。我单位作为工厂，主要为批发服装产品，并非设计裁板，与申请人所述岗位存在冲突。申请人仅凭李某某为我单位监事，即认定双方存在劳动关系，明显属于事实不清、证据不足。二、根据申请人提供的证据，申请人与李某某实为劳务雇佣关系，非劳动合同关系。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，雇主可为自然人。双方不存在直接的指挥和支配关系。申请人在提供劳务过程中不需要考勤，不需要接受任何用工管理或人身依附关系，其在提供劳务后可获得报酬。无需打卡即可证实两者关系相对松散，不存在管理与被管理关系。因此，申请人提供劳务取得报酬，双方建立的关系应为劳务关系，并非劳动关系。综上，退一步讲，申请人与李某某或我单位均不存在劳动关系。申请人未提供证据证明入职我单位，为我单位提供劳动并受我单位管理的事实，申请人主张的仲裁请求依据不足，不应支持。请求仲裁委维护我单位合法权益。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过苏华忠在BOSS直聘网发布的招聘信息，获悉被申请人招聘需求，在投递

简历后前往珠江国际纺织城 C50071 处接受陈某某的面试，面试通过后于 2023 年 3 月 9 日入职，在上述地址工作，担任服装设计师，每月工资由李某某支付。经查，申请人提供的 BOSS 招聘信息显示招聘者“苏华忠”，公司地址“广州海珠区珠江国际纺织城 5 楼 C50071”，公司名称为“广州苏富贸易有限公司”。被申请人对该证据不予确认，辩称其单位办公地点为注册地址，申请人所述场所系苏华忠个人帮忙承租，每月租金和物业管理费均由李某某支付，事实上，李某某与被申请人存在合作关系，但因李某某未注册成立公司，故被申请人基于合作关系，遂以公司信息协助李某某对外发布招聘信息，苏华忠确与申请人在 BOSS 直聘网进行沟通，然申请人并无证据证明系通过该招聘网站入职。庭审中，申请人主张其直属上司为李某某和陈某某，苏华忠在其工作期间亦前往其所在工作场所查看工作进展。被申请人对此不予确认，主张陈某某并非单位员工，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与李某某为合作关系，其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，双方签订合作协议存在规避法律风险的可能，且支付的款项金

额并无证据证明具体明细。另查，申请人主张其最后工作至 2023 年 7 月 19 日；被申请人对此表示不清楚。本委认为，劳动关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和支配，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 BOSS 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，并承认苏华忠与申请人在 BOSS 直聘网曾进行沟通，以上事实可与申请人提供的 BOSS 招聘信息相互印证，足以证明申请人提供的 BOSS 招聘信息真实性无疑。因此，本委对申请人提供的 BOSS 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。作为求职应聘者，申请人在招聘网上投递简历的行为，即系欲与潜在用人单位建立劳动关系的意愿外在体现，其在招聘网上获悉用人单位发布的招聘信息，并根据网上公布的工作地点前往面试，且在面试通过后接受相关人员的安排及分配提供劳动，从而理所当然地认为面试者及工作地点，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。如若用人单位已对外明确公示办公场所的情况下，仍要求劳动者对工作地点系否为用人单位实际工作点承担举证责任，实属过分之要求，亦系人为增加申请人作

为劳动者的举证要求及障碍，缺乏合理性，本委不予支持。由于被申请人并无举证证明已告知申请人其系代李某某招聘，或告知实际用工方为李某某个人，故申请人基于网上招聘信息而认定信息发布单位即为用人单位，符合普通大众认知常理；而被申请人发布招聘信息的行为，亦符合用人单位欲与被招聘录用的劳动者建立劳动关系的行为逻辑。因此，被申请人发布招聘信息且与申请人在招聘网上进行沟通，以及申请人随后前往被申请人公示的办公场所面试及工作的行为，可证明双方具有建立用工关系的主观合意及形式要件。其次，被申请人虽主张其系代李某某发布招聘信息，但本案查明的证据无法对其该项主张予以证明，且根据其所述内容，双方所约定的合作事项亦不涉及招聘事宜，故被申请人仅凭单方陈述，不足以证明所述事实的成立。同时，如前所述，劳动关系具有人身依附性的特征，而涉及人身属性的劳动法律关系，离不开当事人之间主观意愿为成立基础。任何个人或单位均不能人为地强制民事主体之间成立某种法律关系。法律不强人所难。本案查明的现有证据，无法有效证明申请人系在明确知悉李某某作为招聘主体的情况下，而与李某某建立劳务关系或雇佣关系；恰相反，申请人系基于被申请人对外发布的招聘信息而前往应聘及面试并工作，整个招聘、求职、应聘、面试及录用过程，申请人均系建立在 BOSS 招聘信息的前提，以被申请人为用工主体而从事的求职和履职行为。因此，被申请人对其主张的代为招聘事实应承

担举证不能的不利后果。再次，依庭审查明的事实可知，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设计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被申请人业务的拓展及经营具有高度可能性。被申请人虽主张李某某实际承担办公场所的租金及物业管理费，但其并无提供充分有效证据予以证明，故本委对其该项主张不予采信。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。最后，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其在发布招聘信息及与申请人进行沟通时，已明确告知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，不能成为阻却申请人与被申请人之间成立劳动关系的凭据。综上，申请人基于被申请人发布的招聘信息，以为被申请人提供劳动为目的而前往被申请人公示的地点进行面试，工作内容亦与被申请人经营的业务相关联，此与劳动关系项下劳资双方在求职招聘、用工形式等方面存在契合。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。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2023年3月9日至2023年7月19日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其每月工资7000元，另有提成，在职期间双方未订立书面劳动合同。被申请人当庭表示不清楚申请人工资标准。经查，申请人提供微信转账记录显示其2023年5月4日领取转账金额7000元；账户明细截图显示其2023年6月至2023年7月交易金额分别为6741元、7000元、6751元。被申请人对此不予确认。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4月9日至2023年7月19日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额25625.33元（7000元÷30天×22天+6741元+7000元+6751元）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其因风格不合适而被辞退。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，其向对方询问“我今天被辞退有补偿金嘛”，对方回复“公司好像没有这些”。被申请人对此不予确认。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实负有首要的举证责任。本案中，申请人提供的证据未能体现被申请人向其作出解除劳动关系的意思表示或决定，证据仅可体现其主动向对方询问被辞退有无补偿金，而对方亦系针对其提出的有无补偿金问题进行回复，但由此不能足以证明被申请人单方违法解除与其劳动关系的事实，即该证据对解除事由的证明效力存在瑕疵，缺乏当然且有力的证明效力。据此，本委认为申请人主张的解除事由缺乏依据。另，由于被申请人未提供任何证据证明申请人具体的离职原因，故无法证明申请人系因个人原因主动离职的事实。基于此，在双方均未能提供有效证据证明劳动关系具体解除事由的情况下，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。根据《中

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 3456.83 元 [（7000 元+6741 元+7000 元）÷3 个月×0.5 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第四十七条、第八十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2023 年 3 月 9 日至 2023 年 7 月 19 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 4 月 9 日至 2023 年 7 月 19 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 24262 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解除劳动关系经济补偿 3456.83 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 郑泽民

二〇二三年九月十二日

书 记 员 刘轶博