

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〕4549号

申请人：廖敏，女，汉族，1989年8月12日出生，住址：重庆市长寿区邻封镇邻封村8组4号。

委托代理人：陈庆彰，男，广东经国律师事务所律师。

被申请人：众和梦（广州）服装有限公司，住所：广州市海珠区大塘华丰新街八巷5号303房。

法定代表人：郭俊，女，该单位执行董事。

委托代理人：杨雁影，女，广东赛科荣律师事务所律师。

申请人廖敏与被申请人众和梦（广州）服装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。申请人委托代理人陈庆彰和被申请人的委托代理人杨雁影到庭参加诉讼。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9月1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于2022年10月16日至2023年8月15日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023

年7月1日至2023年8月31日工资30000元；三、被申请人以30000元为基数，月利率按全国银行间同业拆借中心公布利率四倍自2023年8月15日起支付申请人至实际给付完毕之日止，暂计算至2023年8月31日为197.5元；四、被申请人支付申请人2022年10月16日至2023年8月15日未签订劳动合同双倍工资差额367000元；五、被申请人支付申请人解除劳动合同赔偿金36700元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系，亦不存在其他法律关系，我单位并非本案适格主体，申请人的仲裁请求无事实依据和法律依据。我单位与案外公司相互独立。申请人于2022年10月16日与案外公司磋商合作事宜，双方约定自2022年10月16日开始进行正式合作前期的磨合，后续双方认为具备一定的默契，团队成型后，再开展正式合作。申请人与案外人于2023年3月1日签订合作合同。合同期间，申请人担任案外公司直播，案外公司每月向申请人核发上月主播实发分红报酬。主播合同约定双方不构成雇员关系，案外公司无需为申请人缴纳社会保险费，约定合同解除及违约责任条款。我单位与申请人不存在劳动关系，并无建立劳动关系合意。我单位不存在对申请人管理，案外人派遣郭俊代为发放分红报酬，与我单位无关。从聊天记录可知，后续双方一直沟通主播合同履行事宜，申请人清楚知悉郭俊与其对接业务系代表案外公司履行职务行为。同时，我单位从未向申请人出示管理制度，其

无需遵守我单位各项规章制度。我单位与申请人不存在经济从属性，申请人直播场所并非我单位直播场所，而系我单位仓库，申请人作为主播，工作场所不可能在仓库。申请人与案外公司单方提出解除主播合作合同后，故意到我单位仓库拍照，恶意提起劳动仲裁。“众和梦”并非代表我单位，而系代表注册商标。案外人系该商标的原始权利人。后因业务发展需要，案外公司将该商标转让予我单位。为将该商标品牌做大做强，我单位在2022年8月13日授权案外公司使用该商标。申请人与我单位不存在组织从属性，申请人并无在我单位生产组织中，其提供的劳动不属于我单位的工作部分。二、申请人与案外公司于2023年3月1日正式签订主播合作合同，故申请人与案外公司存在关系。案外公司未要求申请人考勤打卡，申请人根据自己的时间安排工作，仅需按照主播合作合同约定履行义务。案外公司仅按照约定支付申请人分红，并非劳动报酬。故本案不属于劳动争议管辖范围，应驳回申请人全部仲裁请求。三、我单位提供的证据足以证明双方不存在劳动关系。申请人清楚其与郭俊共同履行的系与案外公司签署的主播合作合同，后因与郭俊发生矛盾，故在明知与我单位不存在劳动关系的情况下，恶意申请劳动仲裁。我单位并非申请人管理者，聊天记录中关于工资字样均系日常用语，因申请人分红系案外公司财务负责统计并记录，与案外公司员工统一统计，故未严谨使用分红字样。综上，我单位与申请人不存在劳动关系，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、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 10 月 16 日入职被申请人处工作,双方口头约定月工资由底薪 8000 元和提成构成,在职期间工作地点不固定,需经常出差,每天工作内容和工作地点通过工作群进行确定,并需通过工作群进行考勤汇报,具体工作由法定代表人郭俊安排。申请人提供的微信聊天记录显示其于 2022 年 11 月 17 日向郭俊询问工资发放时间,对方随后向其转账 4500 元。被申请人对此不予确认,主张其与申请人并无任何关系,申请人与案外公司从 2022 年 10 月 16 日开始洽谈磋商合作事宜,上述款项实则系因占用申请人时间商量脚本而按 500 元/天的标准支付的相应补贴,其单位与案外公司为关联公司,因郭俊同时担任案外公司的总经理,故上述费用不代表被申请人;申请人与案外公司于 2023 年 3 月签订《主播合作合同》,申请人直播地点系案外公司的办公地点,直播账号、产品及设备均由案外公司提供,申请人直播的内容系案外公司的业务内容,故郭俊向申请人支付的款项实为案外公司根据《主播合作合同》约定发放的分红。被申请人对此提供直播账号信息和直播视频截图予以证明。经查,申请人提供的微信聊天记录和工资表显示“众和梦”字样。被申请人对此辩称,“众和梦”属注册成立的商标,并非系其单位名称的体现,

申请人在职期间并无底薪，亦无需考勤，工作内容由其及其团队决定，郭俊仅系对工作内容有无违法情形进行审查，申请人出勤天数并无限制，直播时间亦不固定，故双方实际并无任何法律关系。另查，被申请人提供《商标注册证》《商标转让证明》和《商标授权书》拟证明“众和梦”系注册成立的商标，而并非代表其单位；被申请人提供的微信聊天记录拟证明申请人在微信中自述“我不打卡”“我没有底薪呀”。再查，申请人提供的微信聊天记录显示，其向“郭俊”告知其团队申请休息1天，对方回复“后面还要休息自己把控好”“月休3-4”；申请人提供的《工资表》显示其2月工资数额为16869.07元，当中载明构成合计6726.46元、提成10142.61元。申请人于2023年8月15日结束劳动。本委认为，双方对劳动关系存在争议，结合本案查明的证据和事实本委分析如下：其一，被申请人虽主张郭俊于2022年11月17日向申请人转账，系基于占用申请人时间商量脚本而支付的补贴，但其并无提供充分证据予以证明，即其该项主张缺乏有效依据支撑，本委难以采信。同时，根据被申请人当庭陈述显示，郭俊于2022年11月17日支付的款项为补贴，申请人与案外公司于2023年3月方签订合同。若该主张成立，申请人于2022年10月16日至2023年2月28日应处于洽谈和协商期间，根据被申请人所述补贴为500元/天，故上述期间发放的数额应与该补贴标准一致，然本案查明的事实未能证实申请人在2023年3月前领取的款项符合以上补贴的

标准。因此，被申请人当庭陈述的事实未能与本案证据相互吻合，本委对其该项主张不予采纳。加之本案现有证据无法证明郭俊在自2022年11月起向申请人支付的款项确系代表案外公司而履行的职务行为，故结合其作为被申请人法定代表人的身份，本委认为其向申请人支付的款项属于被申请人意思表示之体现具有高度可能性。据此，本委认定申请人与被申请人自2022年10月16日起建立劳动关系。其二，被申请人虽主张“众和梦”系注册成立的商标，不代表其单位，但依查明的事实可知，申请人与案外公司为关联公司，郭俊同时兼职被申请人法定代表人和案外公司总经理，故申请人在职期间不论系加入“众和梦”微信聊天群，抑或系领取载有“众和梦”字样的相关工资表，均不能当然证明以上证据仅涉于案外公司，而与被申请人无关。其三，被申请人当庭虽主张申请人工作时间不固定，但郭俊在微信聊天记录中明确告知月休3天至4天，由此表明，申请人的工作时间并非完全随性及自由，从郭俊所述的内容反映，申请人每月休息天数相对固定，据此可佐证申请人每月工作天数亦存在相应要求，与被申请人当庭所主张的事实存在矛盾。其四，市场经济中，不乏劳动者接受用人单位指派前往其他地点或为其他单位提供劳动的情形，故若以工作场所的所属单位或直播账号所属单位与用人单位不一致为由而否定劳动关系的存在，与现实不符，且有悖合理原则。直播账号归属的主体属于工商登记注册范畴，此对劳动关系认定并不具备当然的

效力，不能成为证明或否认劳动关系存在的有效依据。申请人作为劳动者，在劳动关系存续期间接受用人单位的安排和指示提供劳动，至于工作内容及产品实际的归属，并非作为一名劳动者的申请人需考量和了解的范畴。若因工作过程中所涉及的产品品牌、注册商标等事宜而主张劳动关系的存在与否或实际归属主体，将为用人单位规避劳动关系、拒绝承担用人单位应尽义务带来说辞和借口，此对劳动者的合法权益造成明显侵犯，也对劳动关系的稳定及和谐产生不利影响，不符合实事求是的追求及法律的正义要求。其五，被申请人虽提供《主播合作合同》拟证明申请人与案外公司存在合作关系，但不论申请人系否与案外公司具有合作关系，均不能当然否定其与被申请人在2022年10月16日开始建立劳动关系的事实。另，从庭审查明的事实反映，上述合作合同更多体现及反映申请人劳动报酬发放的依据，现有证据并未能有效证实申请人在2023年3月后在提供劳动期间享有及履行的基本权利义务存在本质区别。综上，结合本案查明的事实和证据，以及综合双方当事人的举证责任及能力，本委认为申请人提供的证据已尽到自身应尽的举证义务，被申请人提供的证据不足以证明其自身主张，故应承担举证不能的不利后果，本委据此认为申请人与被申请人之间存在以提供劳动力换取对价报酬的财产属性，以及按要求完成指定工作任务的管理与被管理的人身隶属性，彼此间具备劳动关系的根本特征，遂认定双方存在合法有效的劳动关系；另，

鉴于被申请人未能举证证明申请人主张的入职时间和离职日期与事实不符，其未有效履行作为具备管理职责的用人单位之举证义务，遂本委确认申请人与被申请人于2022年10月16日至2023年8月15日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其2023年7月和2023年8月工资。被申请人确认申请人未领取上述月份分红，主张2023年7月和2023年8月分红分别为7235.48元和21837.19元。本委认为，鉴于被申请人未支付申请人2023年7月和2023年8月工资，且因申请人未提供证据对被申请人所述的金额予以反驳，故本委采信被申请人的主张。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7月1日至2023年8月15日期间工资29072.67元（7235.48元+21837.19元）。

三、关于利息问题。本委认为，申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议范围，故本委对此不予调处。

四、关于二倍工资问题。被申请人主张申请人2022年11月至2023年6月期间领取的款项依次为900元、9641元、50857.59元、16869元、33705.1元、42491.2元、33216元、34683.9元。被申请人对此提供微信转账记录等证据予以证明。申请人未在本委指定的期限内提供证据对此予以反驳。本委认为，因被申请人未举证证明已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。另，由于申请人作为领取劳动报酬的主体，其对实际领取的工资数额负有说明的责任，如若其对被申请人主张的月工资数额不予认可，理应提供反证加以反驳，现因其未在本委指定的期限内提供证据，应属其放弃举证权利，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2022年11月16日至2023年8月15日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额250986.46元（900元÷30天×15天+9641元+50857.59元+16869元+33705.1元+42491.2元+33216元+34683.9元+29072.67元）。

五、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人法定代表人以所谓违约为由拒绝支付工资，亦不安排其上播，已通过实际行为解除劳动关系。被申请人对此不予确认，主张申请人系因分红变少而终止合作关系。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，其向郭俊表示“我提出解约也是基于业绩不好，跟着你赚不到钱，看不到希望，才提出解约，我有权提出解约”。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的请求所依据的事实负有举证责任。本案中，申请人未能提供充分有效证据证明被申请人已明确向其作出解除劳动关系的意思表示，或向其送达解除劳动关系通知，故无法认定被申请人存在单方解除与其劳动关系之情形；相反，申请人在微信聊天记录中明确向郭俊告知其因业绩不好、看不到希望而提出解约，由此表明，

双方劳动关系的实际解除原因系申请人主动行使解除权，并非被申请人。由于申请人所述解除原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，故其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，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》第三十八条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2022年10月16日至2023年8月15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7月1日至2023年8月15日期间工资29072.67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11月16日至2023年8月15日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额250986.46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 郑泽民

二〇二三年十一月八日

书 记 员 李政辉