

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〕4693号

申请人：李小丽，女，汉族，1996年10月1日出生，住址：四川省渠县。

委托代理人：王艳梅，女，广东千法律师事务所律师。

委托代理人：林舒萍，女，广东千法律师事务所律师。

被申请人：广州业子贸易有限公司，住所：广州市海珠区南边路38号之二十七261室（仅限办公）。

法定代表人：邱梓纯，该单位总经理。

委托代理人：林泳填，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：陈晓燕，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人李小丽与被申请人广州业子贸易有限公司关于双倍工资、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。申请人的委托代理人王艳梅、林舒萍和被申请人的委托代理人林泳填、陈晓燕到庭参加庭审。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9月15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在 2023 年 4 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间违法解除劳动关系的赔偿金 11000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间周六、日加班工资 26264.46 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 22 日法定节假日三倍工资差额 1082.39 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间未签订劳动合同的双倍工资差额 79550.85 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人之间不存在劳动关系：申请人的工作地址并非我单位的注册地址，而是在海珠区 1 号汇创·牛人谷 A 座 106 的广州东航分公司上班，与我单位无关，申请人未提供充分证据证明与我单位存在劳动关系，应当承担举证不能的不利后果；申请人未能证明其提供的证据中显示的“黄某”是我单位的负责人或员工，我单位原股东黄某已于 2020 年 12 月退出我单位；二、我单位与申请人之间不存在劳动关系，故基于劳动关系的赔偿金、加班工资、未签订劳动合同的双倍工资等均与我单位无关，申请人应向广州东航分公司主张。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张：其于 2023 年 4 月 4 日通过 BOSS 直聘到被申请人处面试，并与被申请人负责人黄某沟通了试用期、劳动报酬等情况，于 2023 年 4 月 12 日入职被申

请人任带货主播，双方没有签订书面劳动合同；约定每周工作 5 天、每天工作 7 小时，需要通过钉钉打卡考勤，试用期 1 个月，报酬为 10000 元加提成，转正后每月报酬为 11000 元加提成，每月 15 日通过支付宝转账发放上月工资，没有工资条；2023 年 9 月 7 日凌晨，被申请人通知其所在项目被撤，其最后工作日为 2023 年 9 月 6 日。被申请人主张：其单位没有与申请人作出过建立劳动关系的意思表示，申请人没有入职其单位，其单位对于申请人的工作时间、劳动报酬、签订劳动合同和解除劳动关系的情况均不知情。申请人提供了“BOSS 直聘”页面截图、钉钉页面截图、微信聊天截图、支付宝转账截图等证据拟证明其主张。其中“BOSS 直聘”的“面试待评价”截图显示“广州业子贸易”地址为“广州市海珠区 1 号汇创·牛人谷 A 座 106”，面试时间为 2023 年 4 月 4 日 14 时 30 分，职位为女装助播/副播，联系人为“张某”，单位信息页面显示“广州市业子贸易有限公司”成立日期为 2019 年 8 月 27 日，法定代表人为邱梓纯，“公司位于广州市海珠区 1 号汇创牛人谷 A 座 106。是一家与时俱进专注于新媒体行业的电商公司”，“专注在女装服饰直播带货和视频领域，业务包括服装批发；服装零售；商品零售贸易”；钉钉页面截图显示，单位名称为“广州东航分公司”的全员组织架构中包括“黄某”“梓纯（小芝士）”“张某”“腻腻（Megan）”“肉包（肉包）”；微信聊天截图显示 2023 年 4 月 4 日 15 时 47 分，备注名为“Boss 黄某”的微信使用人通过了申请人的朋友验证

请求，当日 21 时“Boss 黄某”向申请人发送消息：“小丽，薪资是这样子，试用一个月，试用期 10k+提成，转正 11k+提成”，2023 年 4 月 6 日，备注名为“肉包（颜某）”的微信使用人向申请人发消息：“下周三入职如何”，申请人回复：“好的呀”；显示时间为“昨天凌晨 1:20”的聊天记录中，“肉包（颜某）”向申请人发消息：“我刚和 p 聊完”“本来要睡了”“他说你们项目撤了”“我都不知道咋和你开口，想了想直接说”“明天就可以不用上班了”，申请人表示，显示的“昨天”是 2023 年 9 月 7 日；2023 年 9 月 12 日，申请人向备注名为“芝士 Boss 黄某”的微信使用人发消息：“P 哥，公司突然间直接无故的辞退我也是违法的，念及我们之前相处小半年的情分，如果您愿意协商解决，我们就谈一下，我咨询的律师他说按照法律算应该是 11w，您愿意给多少钱，您就直接说个数字，如果能接受就谈，不能接受的话我们就走法律程序”，对方回复：“有什么电话沟通，很多工作上的事情都不是我在跟你对接，别一直说我违法，我对你也不差，我刚才电话已经跟你说了，具体你说的赔偿你要多少，你直接告诉我就行”；支付宝转账截图显示，申请人 2023 年 5 月 15 日收到一笔备注为“4.12-5.11 试用期工资”的 10000 元款项、6 月 15 日收到一笔备注为“5.12-5.31 基本工资（扣 3 天请假）”的 6233 元款项、7 月 15 日收到一笔备注为“6 月基本工资”的 11000 元款项、7 月 16 日收到一笔备注为“6 月补一天”的 367 元款项、8 月 15 日收到一笔备注为“7 月基本工资+6

月提成”的 11404 元款项、9 月 7 日收到一笔备注为“8.1-9.6 基本工资”的 13200 元款项、一笔备注为“补偿”的 5500 元款项、9 月 15 日收到一笔备注为“7 月提成”的 681 元款项、10 月 15 日收到一笔备注为“8 月提成”的 233 元款项。被申请人对“BOSS 直聘”页面截图的真实性不确认，表示不是其单位发布的，显示的地址与其单位的经营地址也不一致；以申请人未出示原载体为由对钉钉页面截图的真实性不确认；对微信聊天截图和支付宝转账截图的真实性不发表意见，但表示聊天是申请人与案外人进行的私人对话，未显示其单位信息，与其单位无关，支付宝转账是案外人通过私人方式转给申请人的，不能证明申请人与其单位存在劳动关系。申请人表示：钉钉登记的“广州东航分公司”没有认证，但被申请人的实际负责人黄某、法定代表人邱梓纯和“BOSS 直聘”页面显示的被申请人联系人张某同在一个单位并非巧合，是被申请人想逃避用工责任；“BOSS 直聘”页面截图来源于第三方软件，并当庭使用该软件搜索被申请人名称，显示“公司地址”为“广州市海珠区 1 号汇创·牛人谷 A 座 106”。被申请人对申请人当庭查询“BOSS 直聘”页面的真实性予以确认，但仍坚持显示的地址与其单位的经营地址也不一致、非其单位发布的招聘信息。**本委认为**，申请人当庭通过“BOSS 直聘”搜索被申请人名称后显示的信息，除地址与被申请人商事登记信息显示的“住所”不同外，法定代表人和成立日期等信息均与被申请人商事登记信息一致。被申请人虽主张上述信息非其

单位发布，但无证据证明，故本委采纳申请人关于“BOSS 直聘”上的“广州市业子贸易有限公司”即为被申请人的主张。申请人已举证其 2023 年 4 月 4 日 14 时 30 分到被申请人处面试，“Boss 黄某”于当日 15 时 47 分通过申请人微信朋友验证请求、当日 21 时与申请人确认薪资标准，“肉包（颜某）”于 2023 年 4 月 6 日让申请人“下周三入职”，上述两人与“梓纯（小芝士）”及被申请人在“BOSS 直聘”上的联系人“张某”均在钉钉系统的同一组织架构中，申请人收到的备注为工资的款项体现的时间与金额和“Boss 黄某”与其沟通的薪资标准及“肉包（颜某）”与其沟通的入职时间吻合。作为劳动者，申请人对其主张与被申请人存在劳动关系已经进行了初步举证，且证据之间能够相互印证形成证据链；而被申请人对上述证据虽不确认，但未提供证据予以推翻或反驳，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对申请人上述证据予以采纳。申请人的证据表明，与申请人达成用工合意、对申请人进行用工管理、安排申请人从事劳动并支付劳动报酬的用人单位为被申请人具有高度可能性，且申、被双方均符合法律、法规规定的主体资格、申请人提供的劳动是被申请人业务的组成部分，故本委认定申请人与被申请人存在劳动关系。被申请人作为负有用工管理责任的用人单位，对双方建立劳动关系的起止时间未举证证明，故本委对申请人主张的时间予以采纳，并结合本案证据，认定申请人与被申请人自 2023 年 4 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日存

在劳动关系。

二、关于解除劳动合同的赔偿金问题。申请人主张：被申请人系违法解除劳动合同；其在职期间月均工资为 11149.04 元。被申请人主张：不清楚申请人在职期间月均工资数额；申请人提供的支付宝转账记录显示其已于 2023 年 9 月 7 日收到用人单位支付的 5500 元补偿。申请人确认收到该款项。本委认为，首先，如前文所述，申请人提供的微信聊天记录显示的被申请人与申请人解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形。其次，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，工资支付台账属于被申请人应当编制并保存的材料，现被申请人未提供工资支付台账证明申请人在职期间月均工资数额，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定对申请人主张的月均工资数额予以采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 11149.04 元（ $11149.04 \text{ 元/月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。申请人确认其 2023 年 9 月 7 日收到 5500 元“补偿”，且未对该款项的性质予以反驳，故应对该补偿款予以抵扣，即被申请人还应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 5649.04 元（ $11149.04 \text{ 元} - 5500 \text{ 元}$ ）。

三、关于周六、日加班工资问题。申请人主张其在职期间周

六、日加班的具体日期为 2023 年 4 月 15 日、4 月 16 日、4 月 29 日、5 月 2 日、5 月 3 日、5 月 13 日、5 月 14 日、5 月 27 日、6 月 3 日、6 月 10 日、6 月 11 日、6 月 17 日、6 月 18 日、6 月 23 日、7 月 1 日、7 月 8 日、7 月 15 日、7 月 22 日、7 月 23 日、7 月 29 日、8 月 5 日、8 月 12 日、8 月 20 日、8 月 26 日、9 月 3 日，被申请人没有支付过加班费。被申请人表示不清楚申请人具体加班日期以及有无支付加班工资。申请人提供了打卡记录截图拟证明其上述主张。被申请人对该证据的真实性不予确认，但表示从该证据中可以看出申请人 2023 年 5 月 8 日、6 月 8 日、6 月 16 日没有出勤，可以理解为用人单位对申请人进行了调休。

本委认为，首先，本案双方存在劳动关系，现申请人主张双方约定每周工作 5 天，被申请人无证据反驳，故本委采纳申请人该主张。其次，工时台账属于用人单位应当掌握和管理的资料，现被申请人虽对申请人提供的打卡记录之真实性不确认，但未提供证据予以推翻或反驳，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对申请人上述证据予以采纳。再次，被申请人主张申请人提供的打卡记录显示其 2023 年 5 月 8 日、6 月 8 日、6 月 16 日没有出勤，可以理解为用人单位对申请人进行了调休，申请人对此未予以否认，故本委采纳被申请人该主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条的规定，被申请人应当支付申请人在职期间周六、日加班工资 21793.10 元（ $10000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times$

200%+11000 元 ÷ 21.75 天 × 17 天 × 200%)。

四、关于 2023 年 6 月 22 日三倍工资差额问题。 申请人主张其 2023 年 6 月 22 日 12 点至 19 点加班,被申请人没有支付过加班费。申请人提供的打卡记录截图显示其 2023 年 6 月 22 日有打卡记录。被申请人对该打卡记录截图的真实性不予确认,但主张申请人提供的支付宝转账记录显示其已于 2023 年 7 月 16 日收到用人单位支付的备注为“6 月补一天”的 367 元,应是端午节的加班工资。**本委认为**,工时台账属于用人单位应当掌握和管理的资料,现被申请人虽对申请人提供的打卡记录之真实性不确认,但未提供证据予以推翻或反驳,应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果,本委对申请人上述证据予以采纳。被申请人主张申请人 7 月 16 日收到的备注为“6 月补一天”的 367 元的款项为端午节加班费,申请人对此未予以否认,故本委采纳被申请人该主张。综上,根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条的规定,被申请人应当支付申请人 2023 年 6 月 22 日法定休假日加班工资差额 1150.24 元 (11000 元 ÷ 21.75 天 × 1 天 × 300%-367 元)。

五、关于未签订书面劳动合同的二倍工资差额问题。 申请人主张其 2023 年 5 月至 9 月的工资依次为: 9911.16 元 (其中转正后工资为 6233 元)、11771 元、11681 元、11233 元、2200 元。被申请人表示不清楚申请人工资情况。**本委认为**,根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定,工资支付台账属于用人单

位应当编制并保存的材料，现被申请人未对申请人的工资数额进行举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，而申请人主张的工资数额与其提供的支付宝转账记录吻合，故本委根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定采纳申请人主张的数额。被申请人没有与申请人订立书面劳动合同，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定加倍支付申请人 2023 年 5 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间工资 43118 元（6233 元+11771 元+11681 元+11233 元+2200 元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《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》第七条、《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 4 月 12 日至 2023 年 9 月 6 日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 5649.04 元；

三、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 12 日至 2023 年 9 月 6 日期间周六、日加班工资

21793.10 元;

四、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6月22日法定节假日加班工资差额1150.24元;

五、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2023年5月12日至2023年9月6日期间未订立书面劳动合同的工资43118元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决,可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年十一月七日

书 记 员 张秀玲