

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〕4182 号

申请人：梁剑宝，女，汉族，2000 年 1 月 23 日出生，住址：广东省怀集县梁村镇。

委托代理人：刘星，男，广东法丞汇俊律师事务所律师。

委托代理人：吴炫毅，男，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州花房电子商务有限公司，住所：广州市海珠区新港西路南贤大街 43 号 101 房自编之 8-A8。

法定代表人：庄利群，该单位总经理。

委托代理人：吴翠贞，女，该单位员工。

申请人梁剑宝与被申请人广州花房电子商务有限公司关于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吴炫毅和被申请人的委托代理人吴翠贞到庭参加庭审。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 8 月 9 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 2023 年 3 月 6 日至 2023

年8月8日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年8月8日工资6174.42元；三、被申请人支付申请人2023年4月6日至2023年8月8日未签订劳动合同的双倍工资差额18000元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金9000元。

被申请人辩称：因我单位没有加工生产资质，故与案外加工厂达成代加工的合作关系，同时为防止加工厂将预付款挪作他用，故我单位与加工厂签订代发工资协议，以代发薪资的方式支付预付款，且申请人的上班地址亦非我单位工作地址。因此，申请人与我单位并不存在劳动关系，申请人与加工厂的劳动争议与我单位无关。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过网上应聘的方式与张某某交换微信进行沟通后，于2023年3月6日入职被申请人任生产文员，工作地点在佛山市盐步镇，双方约定每周工作6天，其日常工作主要由张某某进行安排和管理，工作内容主要为制作采购合同、发票等，试用期月工资标准为4500元，转正后的月工资标准为4800元，其最后工作至2023年8月7日，并于当日离职。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 招聘信息，显示被申请人发布的招聘信息，职位详情为负责仓库、生产文员类工作等，地址为佛山南海区联

安内衣产业园 A 栋 4 楼；2. 微信聊天记录，显示申请人与微信名称“张某某（花满房）”就入职时间、工作时间等进行沟通；3. 支付宝交易流水，显示对方名称“*州花房电子商务有限公司”2023 年 4 月至 2023 年 7 月逐月向申请人转账款项；4. 工资条，显示申请人姓名、职位、出勤天数、基本工资等内容，申请人称该些工资条均系张某某通过微信发送给其；5. 采购合同，显示合同抬头为被申请人的名称，地址为佛山市盐步镇联安大道联安内衣产业园 A 栋 4 楼 2 号梯。被申请人除对工资条不予确认外，对其余证据均予以确认，同时确认张某某为其单位员工，担任生产主管一职，但主张其单位与申请人并不存在劳动关系，其单位向申请人支付工资亦系基于与合作加工厂签订的《委托代发工资授权书》，该授权书正文载明了案外公司委托被申请人代发 2023 年 3 月至 6 月工资的内容。申请人对该授权书不予认可，认为与本案无关。本委认为，综合本案证据，可认定申请人就入职事宜与被申请人生产主管张某某商讨，并自 2023 年 3 月 6 日始到招聘通知中显示的地址办公，同时按照张某某的指示开展工作，虽被申请人否认双方之间存在劳动关系，并提交了《委托代发工资授权书》等证据予以证明，但该授权书仅系被申请人与案外人签署，未经申请人确认，被申请人无证据证明其单位或张某某在用工时向申请人明确告知申请人关于案外人与申请人建立用工关系，亦无证据证明案外人与申请人存在建立劳动关系合意的情形，故该授权书不得对抗善意的第三

人，即该授权书并不足以作为认定本案双方之间不存在劳动关系的有力依据。另，虽被申请人抗辩称申请人的工作地址非其单位工作地，但工作地址非认定劳动关系的标准要素，故本委对被申请人否认与申请人存在劳动关系的主张，不予采纳。综上，本委认为申、被双方之间具备形成劳动关系的基本特征，鉴于与申请人入职时间和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人作为用人单位所掌握保管的材料，被申请人理应提供证据予以证明申请人的入职时间和离职时间，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间均予以采纳，并据此确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 6 日起至 2023 年 8 月 7 日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。庭审中，申请人确认已收到 2023 年 7 月至 2023 年 8 月工资共计 4336 元，还有 1405.37 元未结清。本委认为，本案双方存在劳动关系，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工资发放情况予以采纳。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 2023 年 7 月至 2023 年 8 月工资差额 1405.37 元。

三、关于二倍工资差额问题。经查，申请人2023年4月至2023年6月工资数额分别为4500元、4173元、4280元。现本案并无证据显示被申请人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2023年4月6日起至2023年8月7日未订立书面劳动合同的工资17944.37元（4500元÷30天×25天+4173元+4280元+4336元+1405.37元）。申请人要求被申请人支付2023年8月8日未订立书面劳动合同的双倍工资差额，无事实依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人系于2023年8月7日因与其协商调岗不一致，故于当天将其辞退。申请人向本委提交了与张某某的微信聊天记录拟证明其上述主张，该微信聊天记录显示申请人告知对方“梅姐外面仓库的工作我胜任不了”，对方回复“宝，那没办法的都要学的，因为新品开发可能会停，原材料或生产上的工作不饱和，公司这边是这样安排，或者你自己考虑清楚是否能接受，如果真的接受不了的我们只能劝退了”。被申请人对微信聊天记录予以确认，但表示申请人与其单位不存在劳动关系，其单位对申请人调岗一事不清楚。本委认为，本案双方存在劳动关系，现申请人提交的证据并不足以证明被申请人明确对其作出了解除劳动关系的决定，无法证实被申请人已实际行使解除权而解除双方劳动关系，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金，缺乏

事实依据，遂对其该项仲裁请求不予支持。

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，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 6 日起至 2023 年 8 月 7 日止存在劳动关系；

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 月至 2023 年 8 月工资差额 1405.37 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 2023 年 4 月 6 日起至 2023 年 8 月 7 日未订立书面劳动合同的工资 17944.37 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年十月十三日

书 记 员 冯秋敏