

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〕4647号

申请人：梁译文，女，汉族，1980年7月8日出生，住址：广州市天河区。

第一被申请人：长城宽带网络服务有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区礼岗路10号之一301-304室。

负责人：彭香萍。

第二被申请人：广东长城宽带网络服务有限公司，住所：广州市海珠区礼岗路10号之一301-304室。

法定代表人：彭香萍。

申请人梁译文与第一被申请人长城宽带网络服务有限公司广州分公司、第二被申请人广东长城宽带网络服务有限公司关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁译文到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 20 日向本委申请仲裁，于 2023 年 10 月 16 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人 2023 年 4 月 7 日至 2023 年 7 月 31 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2023 年 4 月 7 日至 2023 年 7 月 31 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 15138 元；三、两被申请人支付申请人 2023 年 4 月 7 日至 2023 年 7 月 31 日周日加班工资 5994 元；四、两被申请人向申请人开具离职证明；五、两被申请人赔偿申请人因未及时进行社保减员和出具离职证明使申请人无法在新单位参加 2023 年 8 月和 2023 年 9 月社会保险的损失 2292 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于离职证明问题。申请人当庭确认已收到第一被申请人出具的离职证明，并申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 4 月 7 日入职两被申请人，任职电销人员，月休 4 天，一般周一或周二休息，通过企业微信打卡考勤，月工资标准为底薪 4000 元加提成，提成以总业绩计提，具体的计提标准申请人不清楚，每月 28 日通过银行转账发放上月工资，于 2023 年 7 月 31 日离

职。申请人向本委提供工资单和提成单、微信聊天记录截图、个人缴费记录详情、银行流水、离职证明拟证明其主张。其中，工资单显示申请人职务为电话销售专员、基本工资 4000 元，提成等内容；个人缴费记录详情显示缴费年月为 2023 年 6 月，单位名称为长城宽带网络服务有限公司广州分公司，参保身份为城镇职工；与刘某某的聊天记录显示 2023 年 4 月 8 日起对方邀请申请人加入“电销长宽精英团”的群。与符某某长城宽带的聊天记录有关于打卡、缴纳社会保险费、发放工资条和提成表、调休、95079 电话拨打等工作内容的沟通，另有就客户姓名、产品、支付方式、所在服务站等客户信息发送给符某某；申请人表示“财神爷广东长城宽带”系其微信名称，系其本人将电脑企业微信的客户订单信息发送到其本人微信保存；银行流水显示湖南金财合创信息科技服务有限公司 2023 年 5 月 30 日至 2023 年 8 月 31 日向申请人转账工资情况，附言为“网上代发代扣”；离职证明载有申请人于 2023 年 4 月 7 日入职，任职电销专员，2023 年 7 月 31 日离职等内容，落款有第一被申请人名称印章，落款日期为 2023 年 9 月 27 日。申请人表示刘某某系其直属领导，符海江系电销部门经理。两被申请人提交的情况说明表明，申请人系由湖南金财合创信息科技服务有限公司派遣至其单位的外包人员，其单位与申请人之间不存在劳动关系，申请人社保系因工作人员业务不熟悉，错将申请人与新入职员工一起进行了社保增员，而离职证明系因申请人

投诉，应相关部门的要求向申请人开具，以便申请人进行特殊减员，此不能代表申请人与两被申请人之间存在劳动关系。两被申请人未向本委提供证据证明。本委认为，申请人已就其主张履行初步举证责任，两被申请人对申请人提供劳动之事实未提供相反证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职时间、离职时间、工资标准。另申请人社保系由第一被申请人缴纳并由第一被申请人向申请人出具离职证明，故本委确认申请人与第一被申请人自2023年4月7日起至2023年7月31日止存在劳动关系。另申请人要求与第二被申请人在上述期间存在劳动关系，并要求确认与第二被申请人对本案涉及给付的请求承担共同支付责任，本委不予支持。

三、关于二倍工资差额问题。申请人主张与两被申请人未签订书面劳动合同。经查，申请人收到2023年5月至2023年7月工资依次为5905元、5800元、3433.57元。本委认为，第一被申请人未举证证明与申请人有签订书面劳动合同，应承担举证不能的不利后果，故根据《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》第六条的规定，第一被申请人应加倍支付申请人2023年5月7日至2023年7月31日未签订书面劳动合同工资13995.67元（ $5905 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 25 \text{ 天} + 5800 \text{ 元} + 3433.57 \text{ 元}$ ）。申请人要求第一被申请人支付2023年4月7日至2023年5月6日双倍工资差额的请求，于法无据，本委不予支持。

四、关于加班费问题。申请人主张每周的周日有上班，故要求两被申请人支付周日加班工资。申请人向本委提供聊天记录拟证明其主张。本委认为，根据申请人主张的工时制度，其月休4天，一般周一或周二休息，故周日应属于正常工作时间。另，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应就加班事实的存在承担举证责任，本案中，申请人未提供证据证明其有在双方约定的例休日存在加班，应承担举证不能的不利后果，故申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

五、关于承担社保费用问题。申请人主张两被申请人未为其及时进行社保减员，也未及时出具离职证明，导致新单位无法为其缴纳2023年8月至2023年9月的社保费，其在2023年9月28日收到离职证明，2023年10月办理了减员。本委认为，申请人未向本委提供证据证明系因两被申请人未及时减员造成其2023年8月至2023年9月社保无法缴纳，亦未提供证据证明其系存在因两被申请人未及时减员造成其2292元的实际损失，对此，申请人应承担举证不能的不利后果。综上，申请人该项请求无事实依据和法律依据，故本委对申请人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合同法》第七条、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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2023年4月7日起至2023年7月31日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性加倍支付申请人2023年5月7日至2023年7月31日未签订书面劳动合同工资13995.67元；

三、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 段晓妮

二〇二三年十一月三十日

书 记 员 林伟仙