

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〕4890 号

申请人：肖非，男，汉族，1995年6月2日出生。

被申请人：广州锦垚贸易有限公司，住所：广州市海珠区新港东路53号4023。

法定代表人：陈玲，该单位执行董事。

委托代理人：王淑，女，广东鹏讯律师事务所律师。

申请人肖非与被申请人广州锦垚贸易有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人肖非和被申请人的委托代理人王淑到庭参加庭审。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10月11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2022年6月1日起至2023年9月30日期间存在事实劳动人事关系；二、被申请人支付申请人拖欠2023年2月1日至2023年9月30日未结清的工资报酬31161元及逾期付款损失（以31161元为基数自2023年10

月 1 日起按照仲裁立案时的一年期 LPR 计算至实际付清为止)；三、被申请人支付申请人未签订书面劳动合同的二倍工资差额 115076.72 元；四、解除申请人与被申请人之间的劳动合同和社会保险关系，并裁决被申请人因其拖欠工资、未缴纳社会保险费应向申请人给付的经济补偿金 15692.28 元。

被申请人辩称：申请人与我单位不存在劳动关系，双方关系为合作关系，申请人工作性质与在中大布匹市场的快递人员性质一样；关于其第二项仲裁请求，该请求系其与广州骥远贸易有限公司的争议，并非我单位；双方系合作关系，双方合作关系已在 2022 年截止，且仲裁时效已过，不存在我单位支付双倍工资；其经济补偿金要求于法无据，该部分拖欠报酬系肖某方拖欠，申请人应向肖某方主张。

本委查明事实及认定情况

关于确认劳动关系问题。申请人主张其 2022 年 6 月 1 日入职被申请人处，通过肖某方介绍入职，负责打包、拉货、出货等工作，上班时间不固定，每月工资为底薪 3000 元加提成，底薪 3000 元由被申请人法定代表人陈玲及肖某方各支付 1500 元，提成按每发出一码布料得提成 2 元，申请人工作地点为中大康乐小学对面仓库，该仓库租金由陈玲及肖某方转账给申请人由其支付，最后工作日至 2023 年 9 月 30 日。被申请人主张申请人与其为合作关系，合作开始时间为 2022 年 6 月，被申请人法定代表

人未曾面试申请人，申请人主要负责打包、拉货、出货等工作，上班时间不固定，有业务则通知申请人工作，被申请人发放 1500 元予申请人系优先发货权并非底薪，1500 元每月由被申请人公账或法定代表人私账发放，发货布料提成不固定，并非每一码布料提成均为 2 元，肖某方与被申请人系合作关系，但双方未签订合作协议，其为被申请人挂名股东。申请人提交转账凭证、银行流水、社会保险个人参保证明、微信聊天记录等证据拟证明其主张。转账记录显示对方户名：广州锦垚贸易有限公司，交易详情：稿费、演出费等劳务收入。另有陈玲、肖某方每月分别向申请人转账，其中肖某方转账说明为五月份发货提成、六月份芳芳这边工资、七月份工资、八月份工资、九月份工资、十月份工资、十一月份工资、十二月份工资。被申请人对公账及陈玲转账记录真实性予以确认，对肖某方转账记录真实性不予确认，其主张通过转账记录可知申请人与其为劳务关系，支付均为劳务报酬并非工资，肖某方与申请人之间的转账其单位不清楚，亦可得知申请人向第三方提供劳务的事实。申请人提交肖某方社会保险个人参保证明显示：肖某方于 2022 年 6 月至 2023 年 9 月参保单位均系被申请人。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张参保记录并不能代表双方存在劳动关系，肖某方因生产需要报销生育津贴故在被申请人处缴纳社会保险费。申请人提交微信群锦垚讨论组聊天记录显示 2022 年 5 月 26 日芳芳告知“@如妖 这位是陈玲，我与她共同拥有这家公司。英文名字叫 Jane，前期我们会协助小

飞做好后勤发货工作。”“肖先森 这个就是肖非，接下来你要协助我们做好后勤相关的所有工作，打包发货，拍照，观察供应商情况，提供市场信息...” 2022 年 6 月 30 日芳芳告知“现在没有任何问题了哈，飞仔的工资今天我跟陈玲都会发给你哈。后勤奖励那一块就从下个月开始...” 陈玲称“你晚上把卡给我，我转你”。2022 年 7 月 31 日芳芳称“这个月大家都有进步，按照公司章程，给与飞仔奖励 300/人。”“ $3000.5 \times 2 = 6001 + 1500 + 300 \times 7801$ ”，陈玲告知“ $2861 \times 2 = 5722 + 1500 + 300 = 7522$ ”。被申请人对该证据真实性不予确认，主张其发放的均为劳务报酬。被申请人提交广州骥远贸易有限公司企业信用信息公示报告，主张该公司 2023 年 1 月 5 日成立，肖某方为该公司法定代表人，申请人为该公司股东及监事，如认定被申请人与申请人存在劳动关系，双方劳动关系应在广州骥远贸易有限公司成立之日其终止。申请人对该证据真实性不予确认，主张广州骥远贸易有限公司登记的肖某方及肖非与本案涉案人员并非系同一自然人，亦无法证明其有在该公司工作。经查，被申请人企业信用信息公示报告显示其股东为陈玲、肖某方，2023 年 10 月 7 日变更为陈玲。本委认为，首先，劳动关系指用人单位与劳动者之间形成的，劳动者在用人单位管理下提供劳动，用人单位按照约定支付劳动者劳动报酬的权利义务关系。在劳动关系中，劳动者的工作需受用人单位管理及支配，受用人单位的规章制度限制，与用人单位之间具有明显的人身依附

性及管理归属性，且用人单位根据双方约定及劳动者工作情况支付劳动报酬，具有明显的财产性。具体到本案，首先，肖某方作为被申请人股东，且被申请人2022年6月至2023年9月均为其缴纳社会保险费，聊天记录亦说明肖某方与陈玲共同拥有被申请人，现被申请人主张其与肖某方系合作关系，但其未能提供证据证明双方曾就建立合作关系达成合意，即无法证明其所主张的合作关系的存在，应当按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，因此，本委对被申请人该主张不予采纳。其次，申请人提交了微信聊天记录和转账记录拟证明其主张，其中聊天记录可以看出肖某方与陈玲、申请人均有沟通申请人工资发放的事宜，被申请人法定代表人陈玲对肖某方所述发放申请人工资及奖励并未提出异议，此系被申请人作为用人单位向与之建立劳动关系的劳动者履行劳动关系权利义务的体现，申请人已履行初步举证责任，被申请人虽称其发放的为劳务费用并非工资，但其单位股东所发放部分均备注为工资，且被申请人法定代表人在微信群聊天核算申请人每月工资过程中，并未强调或纠正每月该金额应系劳务费用并非工资，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于工资发放的主张。再次，申请人在职期间受被申请人法定代表人陈玲及股东肖某方管理，由其二人安排申请人工作，故被申请人对申请人享有管理及约束的职权，申请人工作的内容系被申请人的业务组成部分，且其亦享有每月领取相应报酬的权利，且申、被双方均符合法律、法规

规定的建立劳动关系的主体资格，故本委认定双方符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形。因此，本委确认申、被双方存在劳动关系。被申请人作为用人单位对申请人的用工负有管理职责，现被申请人未提供证据证明申请人的入、离职时间，被申请人对此承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入、离职时间，并据此确认申请人与被申请人自 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间存在劳动关系。

关于工资问题。申请人主张被申请人未足额发放 2023 年 2 月至 2023 年 9 月工资，法定代表人陈玲每月发放部分工资已足额发放，肖某方每月发放部分工资金额已核对无误但未发放，其与肖某方为姐弟关系，故在 2023 年 9 月 30 日由其根据每月工资金额制作《员工肖非的薪资待遇明细表》，经肖某方核对无误后，双方在家里签字确认。被申请人主张其法定代表人陈玲已足额发放申请人应发报酬，肖某方应发金额其不清楚且与被申请人无关，另申请人与肖某方 2023 年 1 月成立新公司广州骥远贸易有限公司，申请人主张肖某方拖欠的 2023 年 2 月至 2023 年 9 月工资应为广州骥远贸易有限公司所拖欠。经查，申请人提交员工肖非的薪资待遇明细表拟证明其主张。该表格载明肖某方 2023 年 2 月至 2023 年 9 月应发部分 31161 元未发放，另说明中载明“3. 截至至 2023 年 9 月 30 日，锦垚公司尚欠肖非底薪 1500 元×6 月=9000 元，提成薪资 19161 元，该部分未结清劳动报酬 31161 广州锦垚贸易有限公司在资金充裕时偿付。”落款处有肖某方签

字盖手指印字样，落款日期 2023 年 9 月 30 日。被申请人对该证据真实性不予确认，主张该证据并未加盖公章，不具备法律效力。另查，微信聊天记录显示昵称“Fione-芳芳”即肖某方每月均有通过微信私聊或在锦珪讨论组中告知申请人 2023 年 2 月至 2023 年 9 月工资金额，并告知申请人通过支付宝支付，申请人当庭出示支付宝转账记录显示肖某方 2023 年 2 月起未转账支付申请人工资。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，并采纳申请人关于工资标准的主张，故被申请人应支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资。首先，申请人与肖某方在家里签订的薪资待遇明细表，该明细表中内容为申请人撰写，并未经过被申请人法定代表人知晓及同意，也未加盖被申请人公章，仅系其双方私下签订，故该表内容仅能代表申请人及肖某方之主张，不代表被申请人同意其拖欠申请人 31161 元工资，因此本委对申请人该证据不予采纳。其次，2023 年 1 月 5 日成立的广州骥远贸易有限公司法定代表人为肖某方、股东为肖非，申请人虽主张广州骥远贸易有限公司登记的肖某方及肖非与本案涉案人员并非系同一自然人，但其并未举证证明其无在工商登记机关有过该公司登记记录。申请人作为案件的当事人，肖某方与其为姐弟关系，为证明案件事实，厘清责任，申请人应承担举证责任，在申请人未能提供证据证明其与肖某方与广州骥远贸易有限公司并无关联的情况下，应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该项证据予以采纳。再

次，基于广州骥远贸易有限公司法定代表人的特殊身份，肖某方的行为有别于一般自然人从事民事行为的单一性质，其对外实施的行为既有代表个人身份的个人行为性质，亦有代表企业法人所履行的职务行为性质。申请人主张肖某方所拖欠的工资为被申请人工资，但因肖某方既为被申请人股东，又担任广州骥远贸易有限公司法定代表人，两个公司经营范围存在重合，故不排除申请人可能存在为广州骥远贸易有限公司拉货出货以获取提成的情况，因此肖某方 2023 年 1 月 5 日起所核算的申请人提成金额不代表系被申请人安排的申请人工作所得提成。申请人作为劳动报酬的当事人，每月出货记录亦由其登记，故其应承担举证责任证明由肖某方安排的拉货出货代表的公司主体或该出货已通过被申请人法定代表人审核及同意，现申请人未能举证证明肖某方所核对其 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日出货提成系被申请人安排，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的被申请人拖欠 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日提成部分不予支持。综上，依前所述，本委已采纳申请人关于工资标准的主张，即申请人的工资构成为底薪 3000 元以及根据每月出货情况发放的提成，底薪为被申请人法定代表人及肖某方每月各支付 1500 元，现被申请人未举证证明肖某方已足额支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日每月底薪工资 1500 元，应承担举证不能的不利后果。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 2 月 1 日至 2023 年 9

月30日工资差额12000元（1500元×8个月）。另，关于工资损失问题，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，故本委对其该项仲裁请求不予调处。

关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付其二倍工资。被申请人主张双方为劳务关系无需签订劳动合同。经查，2022年10月至2023年5月期间被申请人法定代表人陈玲转账支付申请人如下金额：2023年1月31日2358元、2023年3月31日1124元、2023年5月4日1740元。2022年10月至2023年6月1日期间被申请人公账转账支付申请人如下金额：2022年10月31日2200元、2022年11月30日2117元、2022年12月30日8024元、2023年2月28日3500元、2023年3月31日4000元、2023年4月29日2260元、2023年5月30日10000元、2023年6月1日6612元。2022年10月至2022年12月期间肖某方转账支付申请人如下金额：2022年10月31日5954元、2022年11月30日2155元、2022年12月30日13233元。被申请人对陈玲及公账账户支付凭证真实性予以确认，对肖某方支付凭证真实性不予确认。本委认为，首先，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，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，被申请人应支付申请人2022年7月1日至2023年5月31日未签订书面劳动合同的双倍工资。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人并无证据证明其曾就未签订书面劳动合同双倍工资主张自身权利，即不存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付其2022年7月1日至2022年10月11日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委对此不予支持。再次，被申请人作为工资发放方，其有责任举证证明申请人2022年10月至2023年9月期间的工资明细，现被申请人未能举证证明肖某方在2022年10月至2023年1月5日期间作为其单位股东时，其发放申请人工资金额明细，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人提交的转账记录作为2022年10月至2023年9月期间工资金额。另，依前所述，肖某方2023年1月5日起所核算的申请人提成金额不代表系被申请人安排的申请人工作所得提成，现申请人未能举证证明肖某方所核对其2023年1月出货提成系被申请人安排，应承担举证不能的不利后果，故本委认定肖某方作为被申请人股东支付申请人2023年1月工资为1500元。综上，因被申请人未依法履行与申请人签订书面劳动合同的法定义务，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应支付申请人2022年

10月12日至2023年5月31日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额69883.65元 $[(2200\text{元}+5954\text{元})\div 31\text{天}\times 20\text{天}+2358\text{元}+1124\text{元}+1740\text{元}+2117\text{元}+8024\text{元}+3500\text{元}+4000\text{元}+2260\text{元}+10000\text{元}+6612\text{元}+2155\text{元}+13233\text{元}+1500\text{元}\times 5\text{个月}]$ 。

关于经济补偿问题。申请人主张被申请人2023年9月30日未再安排其拿货发货，亦未对其有任何工作安排，且被申请人拖欠工资及未为其缴纳社会保险费，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定应支付其经济补偿，另申请人确认其未向被申请人发送被迫解除劳动合同通知书。被申请人主张因肖某方告知其单位已成立新公司故双方不再合作。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，然劳动者行使《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的解除权解除劳动合同时，应履行在离职时明确通知用人单位的义务。本案中，申请人以被申请人拖欠工资及未缴纳社会保险费为由要求其支付经济补偿，但是申请人在离职时未予以任何形式向被申请人告知或者说明情况，亦未明确自己已行使被迫解除权的事实，未明确因被申请人何种违法行为而行使被迫解除权，之后以被申请人拖欠劳动报酬及未缴纳社会保险费为由要求支付经济补偿，于法无据，本委对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、第三十八条、第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十七条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 9 月 30 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 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资差额 12000 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 10 月 12 日至 2023 年 5 月 31 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 69883.65 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 陈柳岸

二〇二三年十一月二十七日

书 记 员 王瑞南