

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〔2024〕378号

申请人：林岩，男，汉族，1968年8月25日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州云山珠水酒家有限公司，住所：广州市海珠区玉菡路26号二层部分及三层。

法定代表人：林岩。

委托代理人：陈益辉，女，该单位员工。

申请人林岩与被申请人广州云山珠水酒家有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林岩与被申请人的委托代理人陈益辉到庭参加庭审。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11月14日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日工资7100元。

被申请人辩称：一、申请人是我单位法定代表人和股东，依

照民事诉讼法的规定，不能向我单位提起诉讼；二、我单位 2022 年 11 月因疫情原因停止对外营业，只有极少数员工因为配合外卖配送工作而轮流回我单位上班，其他人全部居家，我单位已向申请人支付了该月补贴 900 元，按照《广东省工资支付条例》的规定，停工超过一个工资支付周期的，按照不低于当地工资标准的 80% 支付劳动者生活费，申请人作为我单位占比 25% 的股东，应承担 235 元 $[(1840 \text{ 元} - 900 \text{ 元}) \times 25\%]$ ；三、申请人作为我单位的法定代表人和股东，不仅未按比例承担亏损，还在我单位涉法涉诉纠纷中拒绝提供相关手续，没有真正履行其职责和义务；四、我单位至今已停业一年，且营业执照和原公章等都在申请人手中，故无法确认其入职具体时间和劳动合同的真实性。请仲裁庭驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人是被申请人的法定代表人兼股东，同时任被申请人的采购；申请人承担的采购工作由被申请人的总经理和副总经理安排并向被申请人的总经理和副总经理汇报，被申请人对申请人进行管理；双方约定申请人承担采购工作每周工作 6 天，每天工作 8 小时，需要打卡考勤，每月工资 8000 元，另有工龄奖 300 元/月、全勤奖 100 元/月，每月 15 日通过银行转账发放上月工资；被申请人已按照 900 元的标准向申请人计发了 2022 年 11 月的工资（已代扣代缴当月社会保险费）。申请人

主张：其原本对被申请人提出的 2022 年 11 月全员发放 900 元工资是没有异议的，但后来实际发放工资时有些人的工资不只 900 元，其因此有异议；被申请人 2022 年 11 月有做外卖，其出勤 20 多天，但确实比平时工作时间少，送完货后就回家，应该和厨师张某的工作量差不多，应当按照 8000 元计发该月工资，被申请人还欠发其 2022 年 11 月工资 7100 元。被申请人主张：其单位 2022 年 11 月因疫情原因停业，已通知全体员工所有居家办公的员工均发放 900 元工资，但有些员工该月是正常上班的，故对这部分员工按照实际出勤计发正常工作时间工资；申请人 2022 年 11 月确实有外出送货，但送完货就回家，大部分时间是居家办公，不能和厨师比，厨师是正常出勤的，故申请人应当按照居家办公人员的 900 元标准计发该月工资，其单位不欠发申请人该月工资。申请人提供了《劳动合同》、微信聊天记录和手机拍摄的购货收据、2023 年 4 月至 6 月的工资条等证据拟证明其主张。其中，《劳动合同》显示甲、乙双方分别为被申请人和申请人，合同期限为 2021 年 12 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日，乙方岗位显示为“采购”，甲、乙方落款处分别有加盖印有被申请人名称的印章和申请人姓名字样签名，落款日期为 2021 年 12 月 1 日；微信聊天记录和手机拍摄的购货收据显示 2023 年 11 月 20 日、11 月 21 日、11 月 22 日、11 月 23 日、11 月 24 日、11 月 26 日、11 月 27 日、11 月 29 日、11 月 30 日有采购明细；2023 年 4 月至 6 月的工资条显示申请人上述 3 个月每月工资均

为 8000 元、每月工龄奖均为 300 元。被申请人对上述工资条的真实性予以确认，以其单位原公章系申请人掌握为由对《劳动合同》的真实性不予确认，对微信聊天记录和手机拍摄的购货收据表示辨识度低、看不清，确认申请人 2022 年 11 月确实有进行下单采购，但工作量比平时小。被申请人提供了其单位 2022 年 11 月的工资表，显示该月其单位 43 名员工中包括申请人在内的大部分员工出勤天数为 0、计发工资总额为 900 元，申请人提到的职位为“中厨炒锅”的张某月工资标准为 8000 元、2022 年 11 月出勤天数为 21.5 天、计发工资总额为 6088.33 元。申请人对该证据的真实性不予确认。**本委认为**，首先，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，申请人除担任被申请人的法定代表人外，还在被申请人处任采购，接受被申请人的劳动管理，从事由被申请人安排的有报酬的劳动，且其提供的劳动与其法定代表人的职责没有必然、直接的关联，申请人此过程中与被申请人形成的关系具有劳动关系所必备的人身隶属性，应当认定为双方存在劳动关系。其次，被申请人 2022 年 11 月因疫情原因停业，故提出所有居家办公的员工均发放 900 元工资，申请人确认其原本对此不持异议，该情形应认定为申、被双方已就 2022 年 11 月居家办公按 900 元/月标准计发工资达成约定。再次，申请人因发现被申请人对部分其他员工按实际出勤天数计发了 2022 年 11 月工资，遂提出其 2022 年 11 月也非完全居家办公，因岗位性质和工作需要其也曾出勤，但送完货就回家，确实比平

时工作时间少，但也不应按照居家办公人员计发该月工资；被申请人亦确认申请人 2022 年 11 月确实有进行下单采购，但工作量比平时小。可见，双方均确认申请人 2023 年 11 月同时兼有居家办公和按工作需要出勤采购两种工作状态，故本委对申请人拟证明其出勤采购的微信聊天记录和手机拍摄的购货收据予以采纳，被申请人对于该证据显示的日期应当按照正常工作时间向申请人计发工资。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 30 日工资差额 2240.92 元 $[(8000 \text{ 元/月} + 300 \text{ 元/月}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 9 \text{ 天} + 900 \text{ 元/月} \div 30 \text{ 天} \times (30 \text{ 天} - 9 \text{ 天}) - 900 \text{ 元}]$ 。

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争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

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 1 日至 11 月 30 日工资差额 2240.92 元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 马煜逵

二〇二四年一月二日

书 记 员 林伟仙