

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〕4584 号

申请人：李天钰，男，汉族，1998 年 8 月 5 日出生，住址：广东省兴宁市。

被申请人：众和梦（广州）服装有限公司，住所：广州市海珠区大塘华丰新街八巷 5 号 303 房。

法定代表人：郭俊。

委托代理人：杨雁影，女，广东赛科荣律师事务所律师。

申请人李天钰与被申请人众和梦（广州）服装有限公司关于双倍工资差额的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李天钰和被申请人的委托代理人杨雁影到庭参加庭审。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 5 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 4 月 27 日至 2023 年 7 月 31 日未签订劳动合同的双倍工资差额 24193 元。

被申请人辩称：一、申请人所述与本案事实不符，我单位

与申请人不存在劳动关系。我单位成立于2021年6月23日，法定代表人为郭俊，现主营业务为服装服饰批发、服装服饰零售、鞋帽批发、鞋帽零售。广州梦朗服饰有限公司（以下简称“梦朗公司”）成立于2017年9月27日，法定代表人为聂举兵，现主营业务为化妆品零售、互联网销售、网络文化经营。我单位与梦朗公司相互独立，分别为相互独立的企业法人。我单位与申请人并不存在劳动关系，与申请人存在劳动关系的用人单位为梦朗公司。申请人于2023年4月26日入职梦朗公司，从事抖音、微视频运营岗位。申请人与梦朗公司签署书面劳动合同，劳动合同期限自2023年4月26日起至2026年4月25日止，试用期自2023年4月26日起至2023年7月31日止。劳动合同中明确约定申请人在梦朗公司的工资构成为基本底薪、加班工资、福利补贴、提成，提成按照其个人实际运营管理账号（胡大大、凡姐、虹姐）月收到账佣金金额乘以5%。申请人完成规定的工作任务，达到规定质量标准的，梦朗公司或者梦朗公司指定的单位每月15至20号以货币形式转账或现金足额支付上月工资。未经梦朗公司事先书面同意，在劳动合同有效期间，申请人不得以任何方式服务于除梦朗公司以外的任何个人、单位或其他组织，而不论雇佣是全职还是兼职、有薪或者无薪的，否则，视为严重违反梦朗公司劳动纪律的行为，梦朗公司有权即时解除与申请人的劳动合同，并不支付任何经济补偿。申请人执行梦朗公司8小时标准工时制度，一直在梦

朗公司全职提供劳动，并未为我单位提供劳动，其在职期间一直适用并遵守梦朗公司的试用期考核制度、考勤打卡制度、休息休假制度等各项规章。申请人的工作场所亦为梦朗公司所在的经营场所，工作内容及职责均为梦朗公司的业务经营范围及事务。2023年7月31日，申请人因个人原因从梦朗公司离职，该时间与申请人仲裁请求所主张的时间相一致。郭俊既是我单位的法定代表人亦是梦朗公司的聘用经理，自申请人入职以来，梦朗公司即派遣郭俊对申请人的日常工作进行安排、管理，以及安排经理郭俊向申请人代发每月工资，郭俊代梦朗公司向申请人发放的工资数额以及构成与劳动合同约定一致。郭俊对申请人的管理以及发放工资的行为均代表梦朗公司进行，系职务行为。郭俊微信昵称“众和梦创始人”及我单位工资表中所使用“众和梦”并非代表我单位，而是代表第26749264号商标“众和梦”。该商标的注册申请人为梦朗公司，注册日期为2018年9月21日，有效期至2028年9月20日。其后，因梦朗公司业务发展需要，梦朗公司与我单位达成业务合作，梦朗公司于2022年8月13日将该商标转让予我单位。为达成“众和梦”品牌做大做强的共同目标，我单位于2022年8月13日开始授权许可梦朗公司使用该商标，使用期限自2022年8月13日起至2028年9月20日止。梦朗公司财务管某于2023年2月7日入职梦朗公司，因其为新入职员工，对公司的业务和财务细节并不清晰，加之梦朗公司大范围使用商标“众和梦”，致使其在工资

表上误使用了“众和梦”字样，但并不代表我单位。二、我单位并非本案适格被申请人，申请人的仲裁请求无事实依据和法律依据，应当驳回申请人的全部仲裁请求。劳动关系是指双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系，劳动关系的建立以用人单位和劳动者具有建立劳动关系合意为前提。本案中，申请人自入职以来签署的是梦朗公司的劳动合同，且其工作场所为梦朗公司的经营场所，同时，受梦朗公司的管理、指挥以及监督。由此可见，我单位与申请人由始至终均没有建立劳动关系的合意，我单位与申请人由始至终均没有进行过接触以及沟通过劳动关系事宜。根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定，认定事实劳动关系还需用人单位对劳动者具有用工管理权，双方之间形成人身及经济上的从属关系。首先，我单位与申请人不具有人身从属性，我单位从未对申请人实施过管理，反而梦朗公司自申请人入职以来即对申请人进行管理。其次，我单位与申请人不具有经济从属性，申请人所从事的工作内容并非我单位的经营业务、其工作场所亦非我单位的办公场所，我单位从未向申请人发放工资报酬，反而由梦朗公司安排经理郭俊定期、持续于每月15至20号向申请人代发工资报酬，且工资报酬的数额以及构成与劳动合同约定的金额及构成一一对应。最后，我单位与申请人不具有组织从属性，我单位的现

主营业务并不涉及抖音直播销售化妆品事宜，申请人所从事的工作内容并非我单位的业务范围，其所从事的工作内容如为梦朗公司的业务组成部分。综上所述，申请人的仲裁请求无事实依据和法律依据，请仲裁委依法驳回其请求。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2023 年 4 月 26 日入职被申请人，担任抖音运营，工资为每月底薪 15000 元另加提成，提成按利润的 5% 计算，其于 2023 年 7 月 31 日离职，在职期间被申请人未与其签订劳动合同。申请人提供了微信聊天记录、工资表、费用明细表等证据拟证明其主张。被申请人主张申请人与其单位不存在劳动关系，而是与广州梦朗服饰有限公司（以下简称“梦朗公司”）建立了劳动关系，申请人于 2023 年 4 月 26 日入职梦朗公司担任抖音微视频运营，并与梦朗公司签订了劳动合同，工资标准以该劳动合同载明的为准，即全勤综合工资 15000 元，其中包含基本底薪 2300 元，加班工资 5700 元，福利补贴 7000 元，提成按照个人实质运营管理账号月收到账资金的 5% 计算。被申请人提供了劳动合同、员工入职登记表、辞职申请书、离职确认书等证据拟证明其主张。经查，申请人提供的工资表及微信群聊天记录中均载有“众和梦”字样，被申请人称该字样并非代表其单位，而是代表“众和梦”商标，被申请人对此提供《商标注册证》《商标转让证明》《商标授权书》拟证明“众

和梦”是注册的成立的商标且梦朗公司是该商标使用权人；被申请人提供的劳动合同载明用人单位（甲方）为广州梦朗服饰有限公司，职工（乙方）为申请人，劳动合同期限为2023年4月26日起至2026年4月25日止，该劳动合同的封面、正文第1页、落款签名处均有手写的申请人姓名字样，且手写姓名处均有按捺指纹，申请人确认该指印是其所按捺，但申请人反驳称该合同是其在2023年6月16日才签署的，签署该合同时上面没有载明试用期、工资方案，劳动合同期限的日期是被申请人事后填写，当时签署的是空白合同；被申请人提供的员工入职登记表的抬头载明广州梦朗服饰有限公司，申请人确认该表格的信息内容是其所写、落款签名处的签名是其所签，但主张填写该表格时上面未载明试用期限和工资方案；被申请人提供的辞职申请书的抬头为广州梦朗服饰有限公司，内容载明“致：广州梦朗服饰有限公司 抄送：人事部 本人（签名按手模）李天钰……特于2023年7月31日向贵司提交本书面辞职申请书……”，被申请人提供的离职确认书载明“本人（签名按手模）李天钰确认，本人上班截至2023年7月31日止，正式终止与广州梦朗服饰有限公司的劳动合同关系并离职……”申请人确认该辞职申请书、离职确认书的落款签名处的签名均系其所签，但反驳称其是离职后于2023年8月4日才签署上述文件，且是因为被申请人未发放工资并要求其签署并寄送回被申请人处才愿意发放工资。另查，申请人提供的其与郭俊的微信聊天

记录并未能体现郭俊是以何公司名义对其进行工作安排及管理，郭俊的微信转账也未体现是以何公司名义发放款项。再查，国家企业信用信息公示系统显示广州梦朗服饰有限公司的经营范围包括互联网销售、网络文化经营。

本委认为，劳动关系的成立首先需要劳动者与用人单位具有建立劳动关系的合意，其次，用人单位支付劳动报酬作为劳动者向用人单位提供劳动的相应对价，劳动者受用人单位的工作管理，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，申请人签字的员工入职登记表、劳动合同、辞职申请书、离职确认书载明的用人单位均是梦朗公司，且员工入职登记表及劳动合同载明的合同期限的开始日期与申请人主张的入职日期相一致，辞职申请书、离职确认书载明的离职日期与申请人的实际离职日期相一致。虽申请人主张签署合同时该合同并未载明期限，然而劳动合同中正文第一页载明的合同期限是打印的字样并非手写，并无修改痕迹，且该页面同一页中有申请人按捺指纹的手写身份信息内容，故本委对申请人主张合同期限是被申请人事后填写的事实不予采纳；申请人作为完全民事行为能力人，对其签署文件的行为负有承担以此带来法律后果的责任，若申请人签署劳动合同等文件时认为用人单位并非梦朗公司，可以提出异议并拒绝签字，而申请人签字确认的行为可推定其已明知自己入职的用人单位是梦朗公司。虽申请人主张是在2023年6月16日才签署劳动合同，离职后才签署辞职申

请书、离职确认书，但即便申请人是事后签字确认也可作为对该些文书内容的追认，故申请人与梦朗公司达成建立劳动关系的合意的事实具有高度可能性。其次，申请人的工资标准及发放与梦朗公司的员工入职登记表载明的工资方案基本相吻合，虽然申请人主张填写员工入职登记表时并未载明工资方案，但是该登记表上的工资方案内容是打印的字样，并非手写，无修改痕迹，且在工资方案栏目旁边即有申请人的签名及按指纹，故本委对申请人该主张不予采纳，郭俊代表梦朗公司向申请人发放工资的事实具有高度可能性。综上所述，本委采纳被申请人主张的申请人与梦朗公司存在劳动关系的事实。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自己提出的主张负有举证责任，本案中申请人提供的现有证据未能充分证明其与被申请人达成建立劳动关系的合意，也未能充分证明郭俊是以被申请人的名义对其进行用工管理及发放报酬，申请人需承担举证不能的不利后果，故申请人关于其与被申请人存在劳动关系的主张，本委不予采纳。基于申请人与被申请人不存在劳动关系为前提，申请人请求被申请人支付 2023 年 4 月 27 日至 2023 年 7 月 31 日未签订劳动合同的双倍工资差额，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第六条，《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：

驳回申请人的仲裁请求。

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 李政辉

二〇二三年十一月一日

书 记 员 方正贤