

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〕420号

申请人：毛宜举，男，汉族，1995年9月12日出生，住址：湖北省公安县。

委托代理人：张莹莹，女，广东万辩律师事务所律师。

委托代理人：陈禧龙，男，广东万辩律师事务所实习人员。

被申请人：广州市海珠区志诚纺织品商行，经营场所：广州市海珠区瑞康路389号至395号（单号）、逸景路682至688号（双号）、逸景路679至685号（单号）一至四层广州长江（中国）轻纺城S2381号。

经营者：赵科，男，汉族，1977年8月6日出生，住址：广东省佛山市顺德区。

委托代理人：郑海，男，广东经国律师事务所律师。

申请人毛宜举与被申请人广州市海珠区志诚纺织品商行关于确认劳动关系、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张莹莹、陈禧龙和被申请人的委托代理人郑海到庭参加庭审。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17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2023年2月14日至2023年11月9日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年3月14日至2023年11月9日未签订劳动合同二倍工资差额44150元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9950元。

被申请人辩称：一、双方均不是适格主体，不满足认定劳动关系的必备条件。申请人举证的微信号“X*****8”实名登记为“侯某”，不是申请人。申请人举证的微信记录、支付宝转账回单显示付款方系案外人李某，并非我单位。二、申请人提交的证据属于电子数据，未经过电子证据固化和公证，无法核实证据的真实性、完整性、合法性和关联性，更加无法证实申请人是我单位员工，在我单位的安排和管理下开展工作，申请人也无证据证明我单位向其支付过工资，因此，本案双方在人身、经济、组织方面均没有从属性，双方劳动关系不成立，也就不存在其他赔偿或补偿的问题。三、从申请人提交的证据来看，申请人系作为帮助、协助案外人李某完成临时性物流的助手工作，没有考勤打卡等管理行为，没有固定工作内容、不约束工作时间，且申请人同时在中大布料批发市场为不特定的人送货，并非仅受雇于李某一人。综上，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其通过朋友介绍于2023年2月14日入职被申请人处任布匹运送员，上班時間約从10时至23时，月工资为6000元，8月起月工资调整为7500元，休息、请假向被申请人赵科的配偶李某报备，2023年11月9日被申请人以其身体不好为由让其次日不用再上班。申请人提交了如下证据拟证明其与被申请人存在劳动关系：1. 微信记录，显示用户“志诚姣姣”与用户“X*****8”（备注为“小毛同学”）在2023年3月至11月期间的沟通内容，“小毛同学”多次向“志诚姣姣”提出先支付部分工资、预支工资和提醒对方支付剩下工资，“志诚姣姣”均向“小毛同学”转账对应款项。

“志诚姣姣”询问“小毛同学”何时来工作，“小毛同学”回复是2月14日。4月3日，“志诚姣姣”告知“小毛同学”现在工资是6000元，到10月忙（调整为）7000元。6月6日，“小毛同学”告知“志诚姣姣”其在医院住院，“志诚姣姣”反问对方怎么老生病。11月8日，“小毛同学”向“志诚姣姣”请假一天，“志诚姣姣”告知“小毛同学”（若）身体吃不消，找轻松一点事情做，次日来结算工资，“小毛同学”回复好。随后“小毛同学”向“志诚姣姣”汇总剩余未结工资明细及报销明细，合计13334元；2. 微信支付交易明细证明，显示“志诚姣姣15918449153”2023年2月至11月期间向侯某（微信号：“X*****8”）转账多笔款项；3. 支付宝交易流水记录，显示

用户“**蓉”2023年5月至11月向申请人转账多笔款项，2023年11月24日“**蓉”转账支付申请人11334元。申请人表示侯某是其配偶，微信号“X*****8”实际由其使用，上述李某向其转账的款项包括工资及其垫付贷款的报销费用。被申请人主张上述微信记录无法证明是申请人与其单位之间的聊天记录，微信支付明细恰恰印证案外人李某支付申请人劳务费。被申请人还主张李某自行经营，与被申请人无关，李某也没有参与被申请人的管理，根据布匹市场的经营习惯，申请人根据市场档口需求送货或在其他地方拿货，没有固定上班地点和考勤。

本委认为，本案的主要争议焦点系双方是否存在劳动关系。结合本案查明的事实和证据，本委作如下分析：劳动关系系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取劳动报酬作为对价的法律关系，强调劳动力的给予和劳动报酬的支付，突显人身隶属的特征。首先，微信聊天平台因其便利性和快捷性的特点而普遍被用于生活及工作交流，申请人借用他人微信号对外交流，并不能当然否定申请人的个人意志与李某沟通的事实存在，且从李某对微信号“X*****8”备注为“小毛同学”以及双方沟通工资后，李某通过支付宝向申请人转账对应款项的行为，可以印证李某确认微信号“X*****8”所指对象系申请人，被申请人主张申请人不是本案适格主体，缺乏依据，本委不予采纳。其次，申请人主张李某系被申请人经营者的配偶，被申请人对此未予以否认，在此前提下，被申请人主张申请人

受雇于案外人李某，而未能举证证明李某具备劳动法律意义上的用人主体资格，且李某使用“志诚”作为自行拟定的微信昵称，故李某代表被申请人履行用工管理权，对申请人进行用工管理的事实具有高度可能性。本案现有证据反映申请人从事的工作属于被申请人的业务范围，享有固定月工资标准，按月核计劳动报酬，接受被申请人的考勤管理，被申请人对申请人行使了作为用人单位的解除权，足以证实申请人与被申请人具备劳动关系成立的要素特征，应当认定双方存在劳动关系。最后，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职和离职时间有关的用工管理台账属于被申请人掌握保管的证据，现被申请人未能举证证明申请人的入职和离职时间，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和离职时间，并据此确认申请人与被申请人自2023年2月14日起至2023年11月9日止存在劳动关系。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人以其身体不好为由提出辞退，请求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。另申请人主张其2023年2月至11月工资依次为3000元、6000元、6000元、6000元、1000元、6000元、7500元、7000元、6750元、500元。本委认为，据申请人与李某的沟通记录，被申请人基于申请人长时间住院、请假，提出让申请人另找轻松的工作，申请人表示同意，故应当视为被申

请人提出、经双方协商一致解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿，虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未能举证反驳申请人关于在职期间的工资情况，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张在职期间工资数额予以采信，并计算得出申请人在职期间月平均工资为 5627.83 元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 5627.83 元（5627.83 元×1 个月）。

三、关于未签订劳动合同二倍工资差额问题。本案双方没有签订劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2023 年 3 月 14 日至 2023 年 11 月 9 日没有订立书面劳动合同的工资，经计算，申请人主张该项仲裁请求金额 44150 元未超出本委核算金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十六条、

第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第四十八条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条,《广东省劳动保障监察条例》第十四条,参照《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2023年2月14日至2023年11月9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解除劳动合同经济补偿5627.83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3月14日至2023年11月9日没有订立书面劳动合同的工资44150元。

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 吴紫莉

二〇二四年一月二十五日

书 记 员 张秀玲