

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〕132号

申请人：曾福生，男，汉族，1982年2月20日出生，住址：广东省佛山市顺德区。

委托代理人：李东亮，男，广东华鸿律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区新太古纺织品商行，经营场所：广州市海珠区金纺路2号广州国际轻纺城E2188号铺。

经营者：陈晓珊，女，汉族，1980年8月3日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：赖雪何，男，广东纬国律师事务所律师。

委托代理人：蔡志洪，男，广东纬国律师事务所实习人员。

申请人曾福生与被申请人广州市海珠区新太古纺织品商行关于确认劳动关系、经济补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李东亮和被申请人的委托代理人赖雪何到庭参加诉讼。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25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从2023年6月1日起至2023年10月15日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金3500元；三、被申请人支付申请人代通知金7000元；四、被申请人支付申请人2023年8月4日至2023年10月15日未签订书面劳动合同二倍工资差额16566.67元；五、被申请人支付申请人2023年10月工资3500元；六、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年10月15日高温补贴750元。

被申请人辩称：我单位经营者陈晓珊经同行介绍认识了申请人，因申请人在佛山地区从事布料加工业务，熟悉当地的布料加工厂，2018年陈晓珊就与申请人建立个人合作关系，申请人利用自由时间为陈晓珊在佛山地区加工布料，申请人接到布料加工订单后，自由安排时间联系佛山地区加工厂进行加工，加工完毕后，再交物流运回广州，陈晓珊每月支付劳务报酬给申请人。申请人没有固定工作时间和工作地点，时间和人身完全自由，故申请人与陈晓珊建立的是劳务合作法律关系，与我单位不存在劳动关系。另我单位属于个体工商户，于2023年7月3日登记成立，但陈晓珊并没有以我单位的名义聘用过申请人，申请人从未到我单位上班，我单位亦未向其支付过工资，故我单位与申请人之间不存在劳动关系，无需支付任何补偿或赔偿，请仲裁委依法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。申请人主张其于2015年5月28日入职广州翔隆纺织品有限公司（以下简称“翔隆纺织”），任职生产经理，翔隆纺织于2023年5月注销，2023年4月开始陈晓珊以被申请人的名义发放工资，其2023年10月15日从被申请人处离职。申请人向本委提供微信聊天记录截图、支付宝、微信转账记录截图、微信转账凭证、便签拟证明其上述主张。其中，微信聊天记录截图显示申请人与陈晓珊2023年10月就工作进行沟通的内容；支付宝、微信转账记录截图显示名称为“新太古”、“新太古（江南）3微信”于2023年7月25日、2023年8月21日、2023年9月27日、2023年10月19日均向申请人转账7000元；微信支付转账电子凭证显示2021年3月20日至2022年12月18日期间、2023年2月17日至2023年10月11日期间陈晓珊向申请人转账每月工资及报销费用等情况，转账说明有“工资”“报销”等字样。申、被双方确认“新太古”、“新太古（江南）3微信”即陈晓珊。被申请人主张其单位于2023年7月3日注册成立，陈晓珊与申请人于2018年开始合作，双方系基于合作产生的劳务关系，并于2023年10月15日终止合作。被申请人向本委提供经申请人确认的微信聊天记录截图拟证明其主张。其中，微信聊天记录截图显示2021年3月2日至2021年5月2日陈晓珊就织机型号、布匹价格等内容与申请人进行沟通。经查，国家企业信用信息

公示系统显示，被申请人于2023年7月3日注册成立。翔隆纺织于2023年5月3日注销，陈晓珊系股东和法定代表人。本委认为，首先，被申请人于2023年7月3日成立，在此之前不具有用人单位主体资格，故申请人要求确认与被申请人自2023年6月1日起至2023年7月2日止存在劳动关系，本委不予支持。其次，本案中，被申请人虽主张经营者陈晓珊向申请人转账费用的行为系基于劳务关系的个人行为，但其提供的聊天记录截图期间与该期间陈晓珊向申请人转账备注为工资的行为自相矛盾，故对被申请人的主张本委不予采信。再次，根据申请人提供的微信和支付宝转账截图显示，陈晓珊以“新太古”、“新太古（江南）3微信”的名称于2023年7月至2023年10月期间每月固定向申请人转账7000元，该数额与申请人主张的工资数额相同，且申请人提供的微信聊天记录亦有双方就工作沟通的内容，故陈晓珊履行职务行为应属于被申请人意思表示行为的体现，由此而产生的法律后果及责任理应由被申请人承担。据此，本委认定申、被双方存在劳动关系具有高度可能性。综上，本委确认申请人与被申请人自2023年7月3日起至2023年10月15日止存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，申、被双方未签订书面劳动合同，申请人2023年8月至2023年10月收到的工资均为7000元。本委认为，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，被申请人应加倍支付申请人2023年8月4日至2023年10月15日未签订书面劳动合同工资16660元 $[7000\text{元/月} \times (0.9\text{个月} + 1\text{个月} + 0.48\text{个月})]$ ，而申请人请求被申请人支付2023年8月4日至2023年10月15日未签订书面劳动合同二倍工资差额16566.67元，属自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于经济补偿、代通知金问题。申请人主张2023年10月15日被申请人口头通知其离职，并表示会补偿一个月工资。申请人向本委提供经被申请人确认的微信聊天记录截图拟证明其主张。该微信聊天记录截图显示，2023年10月15日，申请人询问被申请人“可以。你叫我明天不用上班。那鸿丰泰用我跟进吗？”被申请人语音回复，鸿丰泰自己弄。本委认为，申请人提供的证据不能证明系被申请人主动提出与其解除劳动关系，亦不能证明双方解除劳动关系的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的应支付代通知金的情形。故对申请人要求被申请人支付经济补偿和代通知金的请求，本委不予支持。

四、关于高温补贴问题。申请人主张其上班地点无空调，温度超过30摄氏度，被申请人未支付高温补贴。申请人未向本委提供任何证据。本委认为，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，有责任提供证据。现申请人未提供任何证据予以证明其主张，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该项请求不予支持。

五、关于工资问题。申、被双方确认申请人 2023 年 10 月工资 3500 元未支付。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 2023 年 10 月工资 3500 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合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 3 日起至 2023 年 10 月 15 日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2023 年 8 月 4 日至 2023 年 10 月 15 日未签订书面劳动合同工资 16566.67 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 2023 年 10 月工资 3500 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。

仲 裁 员 段晓妮

二〇二三年十二月二十二日

书 记 员 张秀玲