

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〕3号

申请人：李佳，男，汉族，1996年7月2日出生，住址：河北省张家口市阳原县。

被申请人：广州康鑫纺织服饰有限公司，住所：广州市海珠区康乐东约南涌边横六巷6号101房。

法定代表人：张新河。

委托代理人：陈焱琳，女，广东洛亚律师事务所律师。

委托代理人：朱德烈，男，广东洛亚律师事务所实习人员。

申请人李佳与被申请人广州康鑫纺织服饰有限公司关于工资差额、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。申请人李佳和被申请人的委托代理人陈焱琳、朱德烈到庭参加庭审。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25日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年7月4日至2023年10月13日未订立书面劳动合同双倍工资差额47742元；二、

被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资差额 2000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 12 日工资差额 2702 元。申请人于 2023 年 11 月 29 日庭审中向本委申请撤回上述第二项和第三项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该两项仲裁请求。

被申请人辩称：我单位并未通过一定的招聘渠道招用申请人，其不在我单位的管理、指挥、监督下提供劳动，不具有组织性和从属性，且申请人的工作地点不是我单位注册登记地，我单位亦未承租或者使用该场地，同时，结合申请人提交的工资发放凭证表明其工资计算和发放主体为王小镜，与我单位无关，我单位法定代表人向申请人转账的款项并非工资，而是其他项目的费用，不符合认定劳动关系的有偿性原则，故我单位与申请人之间实际不存在劳动关系。另，我单位认为，通过确认劳动关系存续的期间，可以依法补缴社会保险并享受社会保险待遇等，尽管补缴社会保险费是由用人单位和劳动者承担，由社会保险经办机构办理相关手续，并不需要第三人或社会、集体利益协助补缴，但是劳动者所享受社会保险待遇中有相当一部分是由社会保险基金负担，社会保险基金资金除来源于用人单位和劳动者缴纳的社会保险费外，更多来源于其他劳动者及用人单位的缴费、国家财政资金等，即补缴问题最终仍关系到他人及社会公共利益，故对于认定劳动关系案件理应严格审查，审慎处理。申请人主张与我单位存在劳动关系，应当承担

相应的举证责任，而申请人提交的证据无法证明双方具有劳动关系的特征，即无法证实双方真实存在劳动关系。基于前述双方劳动关系不成立之理由，申请人要求我单位支付未签订劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其系被申请人的员工，于2023年7月4日入职被申请人，任职直播运营，被申请人没有与其签订劳动合同，其在海珠区珠江国际纺织城D区B栋2607办公，由被申请人的法定代表人安排工作，工作时间根据直播情况而定，每天工作约8小时，每周休息1天；其入职时的月保底工资为18000元，自次月起保底工资为20000元，工资由被申请人的法定代表人张新河及人事主管王小镜通过转账方式按月发放，其2023年7月工资由王小镜转账发放16258元，2023年8月工资由张新河转账发放21000元，2023年9月工资和10月工资由王小镜一并转账发放，数额分别为18994元和5040元；其工作至2023年10月12日离职。申请人向本委提交了如下证据：1. “嘟嘟直播工作室”微信群聊天记录，显示“张新河”、“王小镜”和申请人等人员在微信群中沟通工作、上班时间以及张新河安排算工资等事宜；2. 微信记录（与张新河），显示申请人与张新河沟通卖货、协商薪资按18000元计算等事宜；3.

转账记录，显示的转账情况与申请人上述主张一致。被申请人对上述第 1、2 项证据不予确认，称微信群不是其单位所创建，群内成员也不是其单位员工；对上述第 3 项证据的真实性予以确认，但称其单位法定代表人张新河与申请人的聊天内容以及向申请人转账的行为均属个人行为，与其单位无关，不能证明双方存在劳动关系。庭审中，被申请人主张申请人的工作地点不在其单位注册地，其单位法定代表人张新河与申请人仅是个人合作关系，申请人提交的证据中所反映的案外人员均不是其单位的员工，张新河也未交待过将其单位的产品给申请人做直播事宜，其单位与申请人并不存在劳动关系。被申请人未向本委提交任何证据。本委认为，申请人举证的证据可反映出被申请人的法定代表人张新河与申请人协商薪资、沟通安排工作等事实，从申请人按月领取款项的情况来看，除其领取的款项数额与张新河在微信中所述的薪资标准吻合之外，其领取款项的方式与用人单位按月发放劳动者劳动报酬的常规做法亦基本相符，该些用工事实均符合劳动关系成立的特征。由于张新河作为被申请人的法定代表人，系代表被申请人从事民事活动的负责人，其对申请人的用工行为系代表被申请人行使用工管理的职权行为抑或系其个人行为，此属被申请人应当举证证明的范畴。然被申请人并无任何证据证明案涉直播业务并非张新河代表被申请人所从事的民事活动以及张新河对申请人的用工行为并非代表其单位行使用工管理职权的行为，故本案缺乏认定张

新河与申请人为个人合作关系以及申请人所从事的直播运营工作并非被申请人业务组成部分的依据。综上，被申请人主张申请人系与其单位法定代表人张新河存在个人合作关系而非劳动关系并无依据，本委不予采纳；而申请人主张双方存在劳动关系，已有相关用工事实和初步证据予以印证，本委则予以采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位未能提供职工名册等用工管理台账予以证明申请人的入职时间和离职时间，遂本委对申请人主张的入职时间和离职时间予以采纳，据此认定申请人与被申请人自2023年7月4日至2023年10月12日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。依本委上述认定，本案双方存在劳动关系。现被申请人未能举证证明已经与申请人订立了书面劳动合同，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张被申请人未与其订立书面劳动合同予以采信。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况未举证证明，故本委对申请人主张其领取工资的情况予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年8月4日至2023年10月12日未订立书面劳动合同的工资43001.74元（ $21000 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 28 \text{ 天} + 18994 \text{ 元} + 5040$

元)。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定本委裁决如下：

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12日未订立书面劳动合同的工资43001.74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)

首席仲裁员 文泽盟

仲裁员 温嘉毅

仲裁员 何国强

二〇二四年一月二日

书记员 林伟仙