

# 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〕1670、1674 号

申请人：曾桃，女，汉族，1981 年 12 月 1 日出生，住址：湖南省桂阳县。

申请人：邱阳光，男，汉族，1968 年 3 月 10 日出生，住址：湖南省桂阳县。

被申请人：广州益展货运代理有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 1393 号之二。

法定代表人：李瑞喜。

委托代理人：黄兹耀，男，该单位业务经理。

申请人曾桃、邱阳光与被申请人广州益展货运代理有限公司关于确认劳动关系的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾桃、邱阳光和被申请人法定代表人李瑞喜及委托代理人黄兹耀到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 16 日向本委申请仲裁，申请人曾桃提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2023 年 8 月

15日至2024年1月14日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年8月15日起至2024年1月14日未订立书面劳动合同二倍工资24000元。申请人邱阳光提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年7月31日至2024年1月14日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年7月31日至2024年1月14日未订立书面劳动合同二倍工资24000元。

被申请人辩称：我单位与申请人曾桃、邱阳光之间不存在劳动关系，申请人并非我单位聘请的员工，申请人的所有业务活动与我单位无关，故申请人与我单位不存在劳动关系。

### **本委查明事实及认定情况**

申请人曾桃主张其入职时间为2023年8月15日；申请人邱阳光主张其入职时间为2023年7月31日。两申请人主张其均任出港部操作员，但其均主张不知悉实际入职何单位，只知道工作地点为广州市海珠区南洲路1393号，该场地未悬挂招牌及营业执照，故不清楚何单位聘请其工作。两申请人另主张工资均由张某的个人账户转账发放，被申请人法定代表人李瑞喜未直接管理其工作，由张某负责管理其工作，李瑞喜及黄兹耀均有在广州市海珠区南洲路1393号办公，被申请人未与其签订劳动合同，亦未为其缴纳社会保险费。两申请人提供微信“出港 圆通快递”工作群聊天记录、钉钉系统打卡记录、粤居码单位二维码拟证明上述事实，该单位二维码载有被申请人名称，

钉钉打卡截图显示工作地点为海珠区土华圆通集包仓。被申请人不确认申请人提供的工作群聊天记录，辩称其单位没有人员在该工作群内，而粤居码单位二维码载明系其单位，系因其单位的注册地点在申请人的工作地点，但实际其单位的办公地点在南洲路143号，其单位由于经营不善将注册地点的仓库、设备及人员于2023年6月1日转让给案外人张某及陈天经营。被申请人提供其单位法定代表人李瑞喜与“陈某”的微信聊天记录及《租赁合同》拟证明上述事实，该聊天记录显示“陈某”于2023年5月20日询问李瑞喜其仓库是否已经暂停经营，李瑞喜告知月底将暂停经营，让对方准备好，只要一对接就可使用并询问对方以何价格接收该仓库；李瑞喜于2023年5月29日告知对方，已经约了张某来对接并告知设备及人员的情况；“陈某”于2023年7月26日询问李瑞喜在哪里，李瑞喜回复其已经搬到张某的仓库旁边。被申请人提供的《租赁合同》显示承租方为被申请人，承租的地点在南洲路143号之三103A，租赁期从2021年7月1日至2026年6月30日。两申请人均不确认上述证据，但确认李瑞喜、黄兹耀并不在“出港 圆通快递”微信工作群内，并主张上述两人均在“海珠土华圆通建包仓退货群”内。被申请人解释称因其单位的退货快递都要进入海珠土华圆通建包仓内（即申请人工作的仓库内），所以基于业务往来才在该退货群内对接业务。两申请人主张其于2024年春节后因更换了新的管理人员，该管理人员不需要其上班，故两人现

已离职。本委认为，劳动关系系指劳动者与用人单位之间形成的具有人身依附性的法律关系，其中表现为：主观上，劳动者与用人单位之间存在用工合意；客观上，劳动者在用人单位的管理下提供劳动，从事用人单位的相关经营活动，用人单位在此基础上获取剩余价值，继而按约定支付劳动者劳动报酬。具体到本案，根据两申请人当庭陈述可知，两申请人入职时均不知悉其入职的用工主体，只因其工作地点与被申请人的注册地点一致，故认为其与被申请人存在劳动关系。而被申请人已提供初步证据证明其单位将注册地点的仓库转让给案外人经营，并提供证据证明其单位的真实办公地点，故本委认为两申请人虽在被申请人注册地点工作，但不能以此作为认定双方存在劳动关系的必要条件。其次，结合两申请人当庭主张其所在的工作群内从未有被申请人的法定代表人李瑞喜及代理人黄兹耀，且李瑞喜并未直接管理过其工作。两申请人的工作及工资均由案外人张某进行管理及发放，但其未能提供证据证明张某系基于被申请人的原因对申请人进行用工管理及发放劳动报酬。据此判断，两申请人非与被申请人达成建立劳动关系的主观合意，亦未直接接受过被申请人的用工管理，亦知悉发放劳动报酬的主体非被申请人。由此可知，两申请人与被申请人不存在劳动关系的主观用工合意与客观的用工事实。综上，两申请人在本案中提供的证据不足以充分有效证明与被申请人之间存在劳动关系，故在被申请人对此不予认可且申请人亦未能提供其他旁

证予以佐证的情况下，本委认为两申请人该举证行为并不充分，未能有效履行自身应尽的举证义务，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，因此，本委认为本案现有证据不足以证明双方当事人存在合法有效的劳动关系。鉴于此，两申请人要求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

### **裁决结果**

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

( 本页无正文 )

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年三月二十五日

书 记 员 王嘉南