

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〕1809 号

申请人：邓富华，女，汉族，1980 年 7 月 1 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：王放，女，广东顶匠律师事务所律师。

委托代理人：孙卓，男，广东顶匠律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区新鑫理疗馆，经营场所：广州市海珠区敦和路 260 号之二。

经营者：曾小凤，女，汉族，1981 年 7 月 19 日出生，住址：重庆市南川区西城街道办事处东方红村 5 组。

委托代理人：钱英，女，广东安秉泰律师事务所律师。

申请人邓富华与被申请人广州市海珠区新鑫理疗馆关于双倍工资差额、经济补偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓富华和被申请人的委托代理人钱英到庭参加庭审。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 31 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4月23日至2024年1月15日未签订劳动合同的双倍工资差额85000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿40000元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位之间不是劳动关系，而是合作关系，2021年申请人与曾某利构成合作关系，按分成计算报酬，每月报酬于下个月结算；二、我单位认为与申请人之间不存在未签劳动合同的双倍工资，且因双方在2021年建立合作关系，申请人双倍工资的请求已经过了仲裁时效；三、双方未建立劳动关系，所以不存在解除，解除原因是申请人收钱的事导致与我单位出现矛盾，系申请人自行离开。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于2021年1月1日入职被申请人，从事理疗工作，月平均工资为10000元，由曾某利发放工资，双方因收款发生矛盾，其于2024年1月15日离职。申请人举证了照片、微信聊天记录、账单详情及交易详情。其中照片显示有“新鑫理疗馆”的招牌；微信聊天记录显示微信用户“曾小凤”与申请人沟通，内容涉及上班、下班、休息等；账单详情显示有“曾某养生馆”字样，交易金额为-218元；交易详情显示对方户名为“曾某利”。被申请人对上述证据予以确认。被申请人主张“曾某养生馆”与被申请人实为同一主体，与申请人进行微信沟通的人员是曾某利，曾某利是被

申请人及“曾某养生馆”的实际经营者，只是在登记注册被申请人时使用了曾某利的妹妹曾小凤的名字，申请人系与曾某利建立合作关系，申请人的工资由曾某利支付。另查，双方确认申请人在被申请人的注册地工作，被申请人提交经申请人确认的账户对账单显示曾某利自2022年3月1日起每月向申请人转账款项。再查，广州市海珠区曾某养生馆的经营者为曾某利，该养生馆于2023年4月20日核准注销；被申请人的经营者为曾小凤，核准注册日期为2023年4月23日，经营范围为养生保健服务（非医疗）、中医养生保健服务（非医疗）。本委认为，被申请人主张申请人与曾某利建立合作关系，但其单位提供的证据无法证明该主张，其单位的主张缺乏有力证据予以支撑。其次，申请人主张其在2021年1月1日入职被申请人，但根据登记注册信息显示，被申请人在2023年4月23日才成立，自当天起被申请人才具备用人单位主体资格，故申请人主张其2021年1月1日起入职被申请人，缺乏事实依据及法律依据。再次，从查明可知，双方确认申请人在被申请人处工作，曾某利为被申请人的实际管理者对申请人作工作安排及发放报酬，申请人从事的工作属于被申请人的业务组成，双方之间具备《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的情形，成立合法有效之劳动关系。综合上述理由，本委确认申请人与被申请人在2023年4月23日至2024年1月15日存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人确认双方没有签订书面劳动合同或其他协议；被申请人提供经申请人确认的分成记录表载明申请人2023年4月至2024年1月的报酬分别为5530元、12838.2元、11973.6元、12051元、10023.6元、11040元、12643元、10237元、8136.6元、3843.2元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条之规定，申请人与被申请人享有一个月的签订劳动合同协商期，在此一个月期限内被申请人未与申请人签订书面劳动合同并不违法，故申请人要求被申请人支付其2023年4月23日至2023年5月22日未签订书面劳动合同的双倍工资差额，缺乏法律依据，本委不予支持。被申请人未履行与申请人签订书面劳动合同的法定义务，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》第六条之规定，被申请人应支付申请人2023年5月23日至2024年1月15日未签订书面劳动合同的双倍工资差额83675.22元（12838.2元÷31天×9天+11973.6元+12051元+10023.6元+11040元+12643元+10237元+8136.6元+3843.2元）。

三、关于经济补偿问题。申请人主张2023年1月13日一名顾客中途离开，但其已收取该顾客的费用，其同意下次再为该顾客继续提供服务，因此事曾某利与其发生矛盾吵架，曾某利让其离开，所以其就离开了被申请人未有继续上班，因被申请人未与其签订书面劳动合同，将其赶走，造成其损失，故被

申请人应支付经济补偿。被申请人则称因申请人多收取顾客 168 元未归还，双方因此事吵架，事后申请人就未有上班，其单位没有向申请人提出过解除。本委认为，首先，未签订书面劳动合同不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位应当支付经济补偿的法定情形，且本委已在上文认定被申请人应承担未签订劳动合同二倍工资差额的责任，故申请人以该理由要求被申请人支付经济补偿，缺乏法律依据，本委不予支持。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案申请人主张被申请人提出与其解除劳动关系，但其未提供任何证据予以证明，申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果。综上，本委对申请人要求被申请人支付其经济补偿的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、第十条、第四十六条、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》第六条，《劳动和社会保障部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、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 5 月 23 日至 2024 年 1 月 15 日未签订书面劳动合

同的双倍工资差额 83675.22 元;

二、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 梁炜珊

二〇二四年四月一日

书 记 员 曾显婷