

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〕1427 号

申请人：牛紫薇，女，汉族，1999 年 8 月 12 日出生，住址：陕西省咸阳市秦都区。

委托代理人：詹俊云，女，广东一粤律师事务所律师。

被申请人：高喜教育科技（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新业路 18 号之三-D001。

法定代表人：吴开伟。

委托代理人：王宏磊，男，广东环宇京茂律师事务所律师。

申请人牛紫薇与被申请人高喜教育科技（广州）有限公司关于二倍工资差额、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。申请人牛紫薇及其委托代理人詹俊云和被申请人的委托代理人王宏磊到庭参加庭审。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 4 日向本委申请仲裁，于 2024 年 1 月 28 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2022 年 8 月 19 日至 2023 年 11 月 30

日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 19 日至 2022 年 8 月 31 日期间的工资 3034 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间的工资差额 16000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 5 日至 2023 年 8 月 18 日未签劳动合同的二倍工资差额 50650 元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 20001 元；六、被申请人向申请人赔偿申请人存放在公司丢失的衣物损失 2312.4 元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位之间并不存在劳动关系，申请人是在我单位法定代表人在南沙区开设的私人画室工作，双方之间并非是劳动关系，我单位虽系吴开伟设立，但我单位的营业地址为广州市海珠区新业路 18 号之三，申请人与吴开伟沟通时非常明确的表示是在高喜画室工作，而该画室仅为吴开伟个人经营的盈利性机构，不具备成为劳动关系一方的主体资格，故申请人要求确认与我单位存在劳动关系不成立，因此我单位不应当支付申请人双倍工资差额，且系申请人主动提出停止合作，不存在支付赔偿金问题，在合作期间，吴开伟已经将合作对应的报酬结清，并不存在报酬相关的争议。二、申请人无法证明其存放在高喜画室的衣物确实存在，也无法证明在丢失的时刻，衣物的损失真实价值为 2312 元，因为申请人自身原因丢弃到公共场合的衣物不应由被申请人承担责任，且该请求不在劳动仲裁的管辖范围内，因此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。申请人主张其系经朋友介绍于2022年8月19日入职被申请人，任职色彩老师，每周休1天，前期按照9时至12时、12时至17时、18时30分至21时30分的时间上班，2023年6月起按照排课表上班，2022年8月至11月每月工资6000元，2022年12月起约定年薪80000元，平均每月工资6667元，由被申请人法定代表人吴开伟每月通过微信转账发放上月工资，工作地点在广州市南沙区飞跃路8号高喜画室，2023年11月30日离职。申请人向本委提供如下证据拟证明其上述主张：1. 微信聊天记录，显示2022年8月5日，吴开伟询问申请人有兴趣过来带高考班吗？申请人回复有的，并询问对方现在招色彩老师对吗，对方回复是啊，申请人回复其这边可以的；微信群“高喜本部教学工作群（11人）”显示，2022年8月23日微信群名为“曹老师”邀请申请人加入群组，2023年10月7日吴开伟在该群通知所有老师第二天早上10点开会，申请人回复收到及其他关于工作的沟通；“南丰中学（29人）”微信群显示，2022年8月25日，同事告知学生中午在学校后集中吃放，申请人补充学校后门；“高喜画室风采华侨中学高分群（43）”显示，学生家长询问高喜画室有证书吗，吴开伟发送了被申请人和高喜教育科技（深圳）有限公司

营业执照并表示正规园区正规画室，这个大家可以放心，随时实地考察都可以的。2. 微信支付转账电子凭证，显示2022年9月16日至2023年12月18日（除2023年6月至7月外）吴开伟每月向申请人转账情况。3. 收据，显示收到学生肖某某（2023年7月17日）、张某某（2023年7月16日）暑假班学费各5000元、收到梁某和林某某（2022年7月11日）、陈某某和罗某某（2023年7月21日）暑假班学费，收款单位一栏均有被申请人名称印章。4. 学生请假条，显示李某某等学生填写的请假条，培训机构意见一栏显示有被申请人名称印章。5. 员工教师卡，显示二维码，申请人名称及投诉、服务热线电话。被申请人对收据和请假条不予确认，对学生肖某某和张某某的收据及其余证据确认，但表示微信转账凭证系吴开伟个人微信账号转账给申请人，如双方存在劳动关系，应是被申请人的公账转账，而吴开伟与申请人之间合作已久，因此临时在日常生活中由申请人协助吴开伟开具收据收取部分款项，并不是高喜画室的业务，不能证明申、被双方之间存在劳动关系；员工卡上面没有被申请人名称，用微信扫描该员工教师卡，得到的结果是起点文化园，即高喜画室的地址。被申请人主张申请人与吴开伟系合作关系，申请人在吴开伟开办的个人画室工作，工作地点也非被申请人法定住所，申请人与被申请人之间不存在劳动关系。经查，高喜画室未进行登记注册，无相关办学资质。本委认为，本案争议焦点系申请人与被申请人是否存在劳动关系，对此，

根据庭审查明的事实及申请人提供的证据，本委做如下分析：

首先，申请人从事的工作系属于高喜画室的业务范围，而高喜画室系以被申请人的名义开展相关工作，从吴开伟发给家长的营业执照及日常出具给家长的学费收据和学生请假条所盖被申请人公章即可印证。其次，工资系劳动者通过提供自身劳动力而换取的对价报酬，而吴开伟作为被申请人的法定代表人，根据《中华人民共和国民法典》第六十一条的规定，法定代表人以法人名义从事的民事活动，其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制，不得对抗善意相对人。在高喜画室以被申请人名义开展活动的情况下，其法定代表人吴开伟支付给申请人的报酬应属于被申请人支付给申请人的工资。再次，申请人的工作地点虽非被申请人法定住所，但一址多照或实际经营地与法定住所地不一致的情形在日常的用工管理中亦属常见，此情形并不能排除劳动者与用人单位存在劳动关系的可能，且本案中高喜画室亦未进行独立注册。综上，被申请人按月向申请人支付工资，申请人接受被申请人的管理，双方之间具有人身从属性和经济从属性，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，故本委确认申请人与被申请人之间存在劳动关系。关于入职时间和离职时间，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人应提供职工名册等用工管理台账证明申请人的入职时间和离职时间，现被申

请人未举证证明，应承担不利后果，结合申请人提供的微信聊天记录反映，申请人8月23日、25日已有相关工作沟通记录，此与申请人主张的入职时间更接近，故本委采纳申请人主张的入职时间和离职时间，确认申请人与被申请人自2022年8月19日起至2023年11月30日止存在劳动关系。

二、关于工资和工资差额问题。申请人主张其2023年8月19日至31日出勤11天，2022年12月起其工资按照年薪8万计算，每月支付6667元，而被申请人每月经支付了5000元，故要求被申请人支付2022年12月1日至2023年11月30日期间的工资差额。申请人向本委提供微信聊天记录、微信支付转账凭证拟证明其主张，其中，微信聊天记录显示，2022年9月13日申请人询问对方“校长我想问一下 我一个月具体工资是多少 上一次说的年薪 平均到每个月给对吗？”，对方回复“前面三个月平均6000，三个月后平均发。奖金是学生出来后。”，申请人回复“好的，了解了”。2023年1月19日申请人询问吴开伟，“校长……三个月后，我的工资不是要按照年薪平均下来算的吗？”，对方回复“目前先这样，暑假学生交了费用在补回，你看可行吗”，申请人回复好的。2023年11月17日申请人询问对方，“校长，我那个8万年薪没有发齐的部分在2024过年的时候能不能发一部分啊？”。2023年12月18日申请人询问吴开伟“校长，您那边核算的我的其余的钱，核算好了吗？什么时候能给我呢？”，2023年12月26日申请人继续询问对

方，剩余的工资部分核对好了吗，什么时候能补发？对方回复每个月发工资时发放。申请人回复其这边核算还欠薪资 16000 元，对方可以尽快补齐吗？被申请人未回应。微信支付转账电子凭证，显示 2022 年 9 月 16 日至 2023 年 12 月 18 日（除 2023 年 6 月至 7 月外）吴开伟每月向申请人转账情况，其中 10 月至 12 月每月 6000 元，2023 年 1 月转账 4000 元，2023 年 2 月至 4 月每月转账 6000 元，2023 年 5 月、2023 年 8 月至 12 月每月转账 5000 元。申请人表示，其 2023 年 5 月、6 月的工资以收取的学生肖某某、张某某的学费各 5000 元的形式支付，12 月工资中的 2000 元亦以收取学费的形式支付。经查，申请人收到 2022 年 12 月至 2023 年 11 月工资共 64000 元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人作为用人单位应提供工资支付原始台账予以证明申请人的月工资标准、工资支付情况，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资标准、工资支付情况予以采纳。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 2022 年 8 月 19 日至 2022 年 8 月 31 日期间的工资 2621.85 元 $[6000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (9 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%)]$ 和 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间的工资差额 16000 元（80000 元-64000 元）。

三、关于二倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人未

签订书面劳动合同。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》第七条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年1月5日至2023年8月17日未签订书面劳动合同的工资39967.75元（6000元÷31天×27天+6000元×2个月+5000元×4个月+5000元÷31天×17天）。申请人要求被申请人支付2023年8月18日未签订书面劳动合同二倍工资差额请求，无法律依据，本委则不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张，2023年11月30日被申请人以公司无资金为由口头辞退其。申请人向本委提供经被申请人确认的微信聊天记录显示，2023年12月26日申请人询问被申请人“我这边核算是您这边还欠我薪资16000元。您这边可以尽快补齐吗？还有您这边辞退我的两个月薪资经济赔偿金”，对方回复其在画室让申请人过去，申请人回复其现在不在南沙。被申请人未主张申请人的离职原因。本委认为，申请人提供的证据为离职近一个月才发生，不足以证明双方劳动关系的解除系因被申请人主动实施解除权而实现，故对其要求被申请人支付赔偿金的请求，本委不予支持。

五、关于衣物丢失赔偿的问题。申请人主张其原存放在被申请人画室的大快递袋不见了，里面有价值2312.4元的个人衣物等物品，要求被申请人赔偿。本委认为，申请人该请求不属于劳动仲裁处理范围，故对申请人该项请求本委不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国民法典》第六十一条、《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》第七条、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》第七条,《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:

一、确认申请人与被申请人 2022 年 8 月 19 日起至 2023 年 11 月 30 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 2022 年 8 月 19 日至 2022 年 8 月 31 日期间的工资 2621.85 元和 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间的工资差额 16000 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 1 月 5 日至 2023 年 8 月 17 日未签订书面劳动合同的工资 39967.75 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

二〇二四年三月二十二日

书 记 员 易恬宇