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〕3400号

申请人：黄兰贵，女，壮族，1985年12月28日出生，住址：南宁市兴宁区。

委托代理人：曹江海，男，广西万大律师事务所律师。

被申请人：广州悦耳堂采耳吧健康管理有限公司，住所：广州市海珠区石基村新屋九巷1号201铺。

法定代表人：曾永成。

申请人黄兰贵与被申请人广州悦耳堂采耳吧健康管理有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人曹江海和被申请人的法定代表人曾永成到庭参加庭审。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5月16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2022年12月15日至2024年1月31日未签订书面劳动合同双倍工资68068元；二、被申请人补缴申请人2022年12月15日至2024年1月31日社会保

险费。

被申请人辩称：一、我单位法定代表人曾永成与申请人属于合作关系，并非劳动关系。曾永成负责业务推广、提供客源、承担租金和水电费等成本支出，申请人负责提供沐足等服务，按照约定收取合作费用，根据提成方式结算提成。曾永成向申请人转账提成不能认定为劳动关系，因个人之间不能成立劳动关系，故申请人提供的交易流水证据仅系以合作关系为前提结算提成。我单位自2021年8月27日起以平台经营合作关系，与店面其他人员均为合作模式。二、申请人与曾永成为合作关系，社会保险费补缴与曾永成无关。社会保险纠纷不可申请劳动仲裁，不属于劳动仲裁受理范畴。三、申请人工作多年，并非职场新人，曾永成本着诚信与其合作，但其存在巨大诚信问题。申请人在前案调解过程中主张曾永成主动与其解除合作关系，此并非事实，申请人的主张不充分且并无证据。我单位经营困难但一直准时结算提成，希望仲裁委综合考虑，给予实体门店生存机会。

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2022年12月31日前往被申请人门店应聘并入职，入职后前两个月工资按其完成的营业额45%计发，此后则按其完成的营业额50%发放，每天另有生活补贴20元，最后工作至2024年1月31日。申请

人提供的转账记录载明被申请人法定代表人曾永成按月向其支付款项，其中首次转账日期为2023年1月14日，款项备注为“工资”“提成工资”。被申请人辩称申请人系经朋友介绍后前往其处面试，申请人与法定代表人曾永成于2023年1月建立合作关系，申请人不接受管理，实行多劳多得的报酬模式，工作时间自由安排，其最后工作至2024年1月31日。经查，被申请人提供的微信聊天记录载有“好好合作”的内容。劳动关系系以劳动者让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力的占有、使用和支配而支付劳动对价为内容的法律关系，该法律关系强调用人单位与劳动者之间所具备的实质用工行为及劳动报酬特征。具体到本案，首先，被申请人虽主张法定代表人与申请人属合作关系，但其并无提供双方就建立合作关系已达成相关协议，故缺乏书面证据以证实双方已就成立合作关系达成一致意见。被申请人提供的微信聊天记录虽载有“好好合作”的内容，但“合作”本身属于广泛的概念，并非系严谨且特定法律关系所特有的表述。民事法律关系中所指向的合作关系双方当事人，以及劳动关系中用人单位与劳动者、用人单位内部各部门之间，为成就各自法律关系中的权利义务以及实现构建法律关系的目的，均离不开各主体之间的相互合作、相互配合，故“合作”的要求及表述并不能当然作为证明当事人之间属于合作关系的有效依据，否则，劳动关系制度与体系的存在及成立势必遭受打击和破坏。因此，本委认为被申请人提供的现有证据不足以

证明申请人与法定代表人确属合作关系的事实。其次，依查明的事实可知，申请人工作内容系被申请人业务组成部分，在未有充分证据证明申请人与法定代表人存在合作关系的情况下，不能有效证明申请人系基于其他民事关系而为法定代表人从事相关民事活动，进而无法否定或排除其系为被申请人提供劳动，故本委认定其提供劳动所服务的对象实为被申请人。再次，根据申请人提供的转账记录可知，法定代表人每月向申请人转账，款项支付时间较为固定且规律，此行为模式符合劳动关系项下劳动报酬所特有的稳定性和规律性。鉴于被申请人未能有效举证证明申请人与法定代表人确实存在合作关系，且未提供证据证明具体合作模式和约定，遂不能证实申请人每月领取的款项实为合作款项。最后，法定代表人每月向申请人转账款项时备注“提成工资”，此表述与劳动关系中劳动报酬的一般表达方式相吻合。如若被申请人认为申请人与法定代表人建立合作关系，法定代表人向申请人支付款项所备注的性质理应区别于劳动关系中劳动报酬所固有的称谓，故由此产生的争议应由被申请人承担举证责任；但如前所述，被申请人提供的现有证据不足以证明合作关系的客观存在，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，结合曾永成为被申请人法定代表人的身份，其对外从事的民事行为具有代表被申请人履行职务行为的可能，现因其未能对其向申请人按月支付款项的行为原因及款项性质作出有效解释和证明，故本委认定其向申请人支付的款项实为劳动

报酬。综上，鉴于申请人提供的工作内容系被申请人业务组成部分，且其每月亦固定且规律的领取劳动报酬，该情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，遂本委采信申请人主张的入职时间，据此确认申请人与被申请人于2022年12月31日至2024年1月31日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，申请人提供的转账记录显示其2023年6月至2024年1月期间领取的款项为（5月提成工资：44元、8124元）、7648元、161元、4857元、6073元、9298元、8405元、188元、5257元、5892元。本委认为，鉴于被申请人未举证证明已依法履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务，故其对此应承担举证不能的不利后果。申请人于2024年5月16日向本委申请仲裁，因其未举证证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张2023年5月16日及之前二倍工资已超过仲裁时效，本委不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自2023年12月30日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，因申请人未能举证证明被申请人存在不与之订立无固定期限劳动合同之法定情形，故其要求被申请人向其支付2023年12月30日及之后二倍工资依据不足，本委亦不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年5月17日至2023年12月29日

期间未订立书面劳动合同二倍工资差额51351.13元[（44元+8124元）÷31天×15天+7648元+161元+4857元+6073元+9298元+8405元+188元+5257元+5892元÷31天×29天]。

三、关于补缴社会保险费问题。本委认为，申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议范畴，故对此不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、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、第二十七条，《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17日至2023年12月29日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额51351.13元；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

（本页无正文）

仲　裁　员 郑泽民

二〇二四年六月二十八日

书　记　员 曾韵诗