

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〔2025〕286号

申请人：叶某某，男，汉族，1999年2月5日出生，住址：广东省海丰县。

委托代理人：朱翼中，男，广东椎轮律师事务所律师。

被申请人：广州某某之恋服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：邹某某。

委托代理人：黄梦琪，女，广东壹号律师事务所律师。

申请人叶某某与被申请人广州某某之恋服装有限公司关于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。申请人委托代理人朱翼中和被申请人委托代理人黄梦琪到庭参加庭审。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11月13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2024年10月14日至2024年10月31日工资4447元、2024年11月1日至2024年11月

6日工资2206.9元；二、被申请人支付申请人2024年7月28日至2024年11月6日未签订书面劳动合同双倍工资差额20029.06元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8033.25元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系，根据法律法规规定，再结合申请人提交的微信聊天记录可知，系案外人邹某某以个人名义招聘申请人并结算报酬，个人并非建立劳动关系的适格主体，申请人并非为我单位工作，双方无劳动关系，不签订劳动合同。同时，申请人工作地点及送货地点，与我单位注册地址明显不同，申请人提交的证据无法反映系在我单位上班，不能因邹某某曾注册公司即认定该公司与申请人建立劳动关系。二、广州沙河服装行业人员流动性大，多为散工，门店及仓库均无严格薪酬体系及管理规定，行业招工惯例均为临时性质，个体老板按照实际经营需要招工，并非长期稳定合作，一般按照劳务关系处理，并不建立劳动关系，故我单位与申请人实际为劳务关系。申请人在岗期间从未向我单位提出建立长期劳动关系及签订劳动合同的要求，离职后立即申请劳动仲裁，虚假陈述案件事实，明显属于恶意仲裁。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2024年6月

28日入职被申请人处，负责在广州市海珠区南洲街后滘西大街永荣华创业园配货打包，再将打包后的货物送至广州市天河区沙河批发市场万佳二楼档口，在职期间由被申请人法定代表人邹某某管理，并由邹某某通过微信发放工资。申请人对此提供微信转账记录、微信聊天记录和抖音视频截图等证据予以证明。经查，微信聊天记录显示群名为“某某档口群”。被申请人对微信转账记录和微信聊天记录真实性予以确认，但对抖音视频截图不予认可，辩称申请人系由邹某某个人招工并结算报酬，被申请人注册地点与申请人所述工作地点不一致，邹某某及其配偶在沙河市场开设广州市天河区沙河雅菲服饰店，申请人在邹某某的招聘下负责临时送货工作，工作时间并非固定，而被申请人主要系从事直播业务，且目前并无实际运营，邹某某此前欲开设服饰店，遂使用“某某”名字，并沿用至今，此名称与被申请人无关。被申请人对此提供微信主页、微信聊天记录和营业执照予以证明。本委认为，首先，根据本案查明的证据可知，被申请人法定代表人邹某某存在向申请人支付款项的情形。虽被申请人主张系邹某某以个人名义对申请人进行招聘，但邹某某同时兼任被申请人法定代表人，故其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一性质，其担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质。因此，基于邹某某系被申请人法定代表人，邹某某对外的招聘行为系否仅代表个人而与被申请人完全无涉，被申请人对该待证事实的取

证及举证便利性及容易程度明显高于申请人，故根据当事人与待证事实距离远近原则，被申请人对申请人与邹某某之间有无存在民事法律关系应承担举证义务，此符合证据举证责任分配规则的要求。现因被申请人未提供合作协议或雇佣协议等任何证据对以上待证事实予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果，进而不能有效证明申请人与邹某某存在民事法律关系。其次，用人单位的意志系法律赋予其用工主体资格后所产生的拟制人格的表现，区别于自然人意志系通过主体自身行为体现的特征，任何单位的意思表示均须通过法定代表人或授权内部工作人员或其他有代理权限的人员实施。鉴此，如若需否认邹某某的招聘行为系代表被申请人行使职务行为，被申请人则应举证证明邹某某确以个人名义对外招聘的事实。但本案中，申请人提供的微信聊天记录显示群名为“某某档口群”，当中内容与被申请人的名称存在一定的契合，结合邹某某在被申请人处担任法定代表人的事实，以及申请人从事的工作与被申请人的业务范围并无冲突，故不能排除邹某某的招聘行为系被申请人行为意思表示之范畴的可能性。再次，如前所述，邹某某作为法定代表人，其向申请人支付款项的行为系否不代表被申请人履行职务行为，作为领取款项的申请人无法对此举证证明，根据举证责任分配规则，该举证义务应由被申请人承担。如若被申请人认为与申请人不存在劳动关系，作为公司法定代表人的邹某某基于忠诚义务及保障公司利益的义务要求，同样有责任

对其个人从事的民事行为与公司无关的事实举证证明，其举证行为及举证后果亦与被申请人的举证责任相关联，故不能仅凭被申请人单方陈述而免除其自身应尽的举证义务。因此，在未有充分证据证明邹某某向申请人支付款项的行为系基于雇佣等民事关系而产生的情况下，本委综合本案查明的证据和举证责任，认为无法否定或排除邹某某向申请人支付的款项具有双方当事人存在劳动关系项下劳动报酬的可能。最后，申请人工作地点系否为被申请人注册地址，此不能成为否定劳动关系存在的必然理由。劳动关系的建立，系基于劳动者与用人单位之间具有劳动关系所特有的人身隶属性特征及支付劳动报酬的财产性特点，劳动者基于让渡劳动力使用权的身份，其在劳动关系存续期间接受用人单位的用工管理及安排，根据用人单位的指派前往相应地点工作属于服从工作安排的表现，系履行劳动义务的具体要求，申请人作为劳动者对工作地点的安排并无决定权及主动权，是故，不能因工作地点与注册地址不一致而当然作为否定劳动关系的依据，否则，劳动者的切身利益将严重受损。综上，鉴于申请人已提供初步表面证据以证明双方存在劳动关系的情况下，被申请人因未履行提供充分有效的相反证据加以反驳的义务，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。另因被申请人未提供证据对申请人主张的入职时间予以反驳，遂本委据此采信申请人之主张，认定双方于2024年6月28日建立劳动

关系。

二、关于工资问题。申请人主张邹某某通知其无需再上班，故其自2024年10月14日起未提供劳动。被申请人确认申请人自2024年10月14日起未再提供劳动。经查，申请人提供的微信聊天记录载明的内容为“现在生意不是很理想！现仓库轮休息！……到时候上班再通知你”，2024年10月15日申请人询问“老板，工作群都移除了是以后都不用回去了吗”。本委认为，依申请人提供的证据可知，其自2024年10月14日起因收到通知而未再提供劳动，且结合其在2024年10月15日询问工作群被移除系否无需再上班的事实，足以表明双方在2024年10月14日后未再具备劳动关系项下的基本权利义务，被申请人既无再对申请人行使用工管理及工作分配权利，申请人亦无向申请人履行劳动义务及享受获取劳动报酬的权利。因此，由于本案查明的现有证据未能证明双方自2024年10月14日起享有及履行劳动关系权利义务，以及具备劳动关系特有的人身隶属性及财产属性特征，遂本委认定双方劳动关系于2024年10月14日解除。鉴此，申请人要求被申请人向其支付此后工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于双倍工资差额问题。经查，申请人于2024年7月至2024年9月期间每月工资依次为7733元、8200元、8200元。另查，申请人提供的微信聊天记录显示其2024年10月领取的转账金额为3553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。因此，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于2024年7月28日至2024年10月13日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额20950.81元（7733元÷31天×4天+8200元+8200元+3553元）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于赔偿金问题。本委认为，如前所述，申请人系基于邹某某的安排而未再继续提供劳动，且此后其亦被移出工作群，加之被申请人嗣后未再通知申请人返岗上班，故通过该客观行为可反映被申请人存在欲与申请人解除劳动关系的主观意愿，因此本委认定被申请人存在单方解除与申请人劳动关系之情形。但由于被申请人并无举证证明其该解除行为具有客观事实及法律依据，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认定其该解除行为依据不足，应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8044.33元〔（7733元+8200元+8200元）÷3个月×0.5个月×2倍〕。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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2024年7月28日至2024年11月6日未签订书面劳动合同二倍工资差额20029.06元；

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违法解除劳动关系赔偿金8033.25元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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

二〇二五年一月九日

书 记 员 刘轶博