

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〕5534号

申请人：王某某，男，汉族，1996年7月18日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州市某某传媒科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：余某某。

委托代理人：韩宇昕，女，北京市天元（广州）律师事务所律师。

委托代理人：李晨飞，男，北京市天元（广州）律师事务所律师。

申请人王某某与被申请人广州市某某传媒科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王某某和被申请人的委托代理人韩宇昕到庭参加庭审。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9月12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7月1日至2024年7月31日工资差额3000元；二、被申请人支付申请人2024年8月1日至2024年9月10日工资11916元；三、被申请人支付申请人未提前一个月书面告知解除劳动关系代通知金8000元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿4000元；五、被申请人支付申请人2024年7月3日至2024年9月10日未签订书面劳动合同二倍工资差额19916元。申请人当庭撤回第一项和第二项仲裁请求。

被申请人辩称：一、申请人于2024年6月3日入职并已签订劳动合同，其主张的二倍工资无事实及法律依据。二、申请人全部工资已结清，其主张的工资差额无事实及法律依据。三、我单位因回款困难，就延迟发放工资与申请人进行协商，并未解除与其劳动关系，故申请人主张的代通知金及经济补偿与事实不符。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申请人主张其通过BOSS直聘网应聘，在被申请人实际办公地点由时任人事员工进行面试，后于2024年6月3日入职被申请人处任美工，由法定代表人对其进行工作管理及安排，试用期期间月工资为8000元，自2024年9月2日转正后月工资调整为10000元，每月工资通过微信转

账发放；2024年9月10日，被申请人以经营不善为由解除与其劳动关系。申请人对此提供入职通知、打卡记录、工资条及转账记录和聊天记录予以证明。其中入职通知和打卡记录载明的单位为被申请人。被申请人对入职通知、打卡记录、工资条及转账记录真实性予以确认，但主张其名下经营3间店铺，均由其进行统一招聘，其确认通过BOSS直聘网发布招聘信息，申请人系前往其办公场所进行面试，并由法定代表人复试，申请人入职后与单位经营的广州市天河区钰立服饰商行签订劳动合同，且负责该商行的工作；被申请人对申请人主张的离职原因不予认可，辩称其仅系告知申请人回款困难，未能及时发放工资，若申请人无法接受单位现状可选择离职，但如若申请人愿意与单位共同现阶段困难时期，工资亦将尽快按月结清。经查，被申请人提供的劳动合同及社会保险补贴协议载明的单位均为“广州市天河区钰立服饰商行”。申请人确认上述证据落款处签名系其本人所签，但反驳称其入职单位与劳动合同签订主体不一致，其曾就劳动合同主体问题提出异议。本委认为，首先，依查明的证据显示，申请人与案外单位存在订立书面劳动合同的行为。基于劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确彼此权利义务的协议，故劳动合同的签订可视为劳资双方已就建立劳动关系达成合意，且通过书面载体的方式对双方劳动关系权利义务的约定加以明确和固定。因此，申请人未提供证据证明其系在非自愿的情况下与案外公司签订劳动合同，以及

未能举证证明其曾对劳动合同主体确实提出异议，其与案外单位签订劳动合同的行为，可推定双方对建立劳动关系的事实已协商一致，双方具有建立劳动关系的主观合意。申请人在知悉劳动合同所载明的用人单位主体非被申请人的情形下，依然选择签名，则意味其将劳动合同中用人单位的主体信息的确定权利向对方予以让渡，故劳动合同中用人单位的信息填写为案外人，应视为系在申请人让渡自身权利的范围之内的表现。其次，劳动关系系具有人身属性的法律关系，合意的体现系确认劳动关系存在的首要前提。劳动报酬的支付主体及工作地点等问题，均非劳动者可自主决定或确定的范畴，故劳动关系的认定应以体现劳资双方合意的证据及事实为准，而不可仅凭用人单位安排而劳动者无法控制的事宜作为认定依据，否则劳动关系的认定条件将未能体现合意，劳动者对劳动关系的认定标准将完全处于被动地位。再次，劳动关系存续期间，劳动者系以让渡劳动力使用权作为换取劳动对价的条件，且因劳动关系具备的管理与被管理的人身依附性，劳动者在职期间按照用人单位的安排和指示提供劳动属于履行劳动义务的具体表现，而用工市场中，不乏劳动者因受用人单位的指派而前往用人单位注册地或实际办公地以外的其他地点履职的情形。因此，申请人在与案外人签订劳动合同后，前往案外人注册地之外的地点工作并不超出大众可接受的范围，应属案外人行使用工管理权及申请人履行服从工作安排义务的具体表现，并无不妥，故工作地点不

能当然作为认定存在劳动关系的依据。综上，劳动关系首应以劳动合同作为认定依据，以主观合意为认定基础和前提，据此，本委认为本案查明的现有证据不足以有效证实申请人与被申请人存在合法有效的劳动关系。鉴于申请人本案仲裁请求需以双方存在劳动关系为支持前提，现因双方不具备事实劳动关系，故申请人本案仲裁请求依据不足，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

二〇二四年十一月二十五日

书 记 员 陈柳萍