

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〕620号

申请人：谭某某，男，汉族，2002年8月24日出生，住址：广东省连州市。

委托代理人：邓奕，女，北京市天元（广州）律师事务所律师。

委托代理人：梁雨欣，女，北京市天元（广州）律师事务所实习人员。

被申请人：广州某某餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：于某某。

申请人谭某某与被申请人广州某某餐饮管理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。申请人委托代理人邓奕到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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29日申请仲裁,提出如下仲裁请求:
一、确认申请人与被申请人于2024年8月8日至2024年11月16日存在劳动关系;二、被申请人支付申请人2024年8月8日至2024年11月16日工资12121.54元;三、被申请人支付申请人2024年9月8日至2024年11月16日未订立书面劳动合同二倍工资差额15641.38元;四、被申请人支付申请人因未缴纳社会保险费被迫解除劳动关系经济补偿2800元;五、被申请人配合申请人办理离职手续及出具解除劳动合同证明。

被申请人未提交答辩意见。

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8月8日入职被申请人处任后厨,在职期间工资由被申请人法定代表人通过微信转账方式发放,其最后工作至2024年11月16日。经查,申请人提供的微信支付转账电子凭证显示“于某某”于2024年9月15日至2024年10月19日向申请人转账。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为,首先,鉴于被申请人未提供证据对本案查明的微信支付转账电子凭证予以反驳,故无法证明该证据真实性存疑,本委故而采纳申请人提供的证据,据此认定被申请人法定代表人存在向申请人支付款项的行为。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。于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，基于于某某系被申请人法定代表人，于某某的转账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于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于某某存在民事法律关系。遂本案缺乏证据证明于某某系基于民事关系而向申请人支付款项。再次，如前所述，于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于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。因此，在未有充分证据证明于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于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，进而推定于某某的行为系被申请人行为意思表示之范畴。加之被申请人并无提供证据对申请人主张的入职时间和离职日期予以反驳，遂本委据此认定申请人与被申请人于2024年8月8日至2024年11月16日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其入职后月工资为5300元，自2024年9月8日起月工资调整为5600元，但被申请人在其2024年8月工资中扣除押金1250元，2024年9月工资存在差额132元，2024年10月和2024年11月工资未发放。经查，申请人提供的微信聊天记录显示“牛油果”于2024年9月15日向申请人发送表格，当中载明扣减押金1250元；微信支付转账电子凭证显示“于某某”于2024年10月向申请人转账2468元和3000元。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，基于被申请人未提供相反证据对上述微信聊天及微信支付转账电子凭证予以反驳，故本委对以上证据予以采纳。另根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。鉴此，被申请人对申请人在职期间工资标准及工资发放情况负有举证义务，现因其未提供证据对申请人主张的事实加以反驳，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，遂本

委采信申请人主张的工资标准及发放情况。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2024年8月8日至2024年11月16日期间工资差额9968.67元（1250元+132元+5600元+5600元÷30天×16天）。

三、关于二倍工资问题。申请人主张在职期间未订立书面劳动合同。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，因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的法定义务，故本委采信申请人主张双方未订立书面劳动合同的事实。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2024年9月8日至2024年11月16日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额12880元（5600元÷30天×23天+5600元+5600元÷30天×16天）。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资、未缴纳社会保险费及签订劳动合同，故通过微信及邮件向被申请人发送被迫解除劳动关系的通知。申请人对此提供《被迫解除劳动关系的通知》及物流签收信息予以证明。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，被申请人未提供证据证明已依法为申请人缴纳社会保险费，且依前查明事实可知，被申请人存在未及时支付申请人工资的情形，故申请人因此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系

经济补偿 2782.5 元[（5300 元÷30 天×7 天+5600 元÷30 天×23 天+5600 元）÷2 个月×0.5 个月]。

五、关于离职手续及解除劳动合同问题。申请人当庭主张其该项仲裁请求即为要求被申请人出具离职证明。本委认为，由于被申请人未举证证明已向申请人出具解除劳动关系证明，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》第五十条之规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明。

裁决结果

根据《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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、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》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2024 年 8 月 8 日至 2024 年 11 月 16 日期间存在劳动关系；

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 2024 年 8 月 8 日至 2024 年 11 月 16 日期间工资差额 9968.67 元；

三、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 9 月 8 日至 2024 年 11 月 16 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 12880 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 2782.5 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明。

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

二〇二五年二月十四日

书 记 员 刘轶博