

# 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〕1023号

申请人：薛某，女，汉族，1999年1月23日出生，住址：江西省赣州市。

委托代理人：谢洁，女，广东岭南律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区某某桌球室，经营场所：广州市海珠区。

经营者：冯某某，男，汉族，1984年11月17日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李亚楠，女，广东凡天律师事务所律师。

申请人薛某与被申请人广州市海珠区某某桌球室关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人薛某及其委托代理人谢洁和被申请人的委托代理人李亚楠到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月27日向本委申请仲裁，于2025年2月17日向本委申请变更仲裁请求。申请人请求：一、确认申

请人与被申请人自 2023 年 11 月 20 日至 2024 年 12 月 27 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 20 日至 2024 年 11 月 20 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 44500 元。

被申请人辩称，我单位与申请人不存在劳动关系，我单位并无雇佣申请人，亦无向申请人支付工资及进行考勤。

### 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 2023 年 11 月 20 日入职被申请人处任前台人员，每月工资由黄某某通过银行转账发放，2024 年 11 月工资则通过黄某某的微信转账支付，日常工作由黄某某管理，目前仍在职。经查，申请人提供的银行交易明细显示“黄某某”向其支付工资；钉钉系统显示企业成员包括“黄某某”“冯某某”及“薛某”等人。被申请人对此不予认可，辩称双方并无劳动关系，其将桌球台承包给黄某某，黄某某并非单位员工，申请人从未在其单位上班，代理人对其单位系否正常营业不清楚，且钉钉系统并非被申请人注册成立，钉钉系统的名称亦非单位名称，故对申请人上述主张不予认可。本委认为，首先，被申请人虽主张其将店面桌球台承包给案外人，但其并未提供任何证据对此予以证明，故在申请人对此未予确认的情况下，被申请人仅凭单方陈述不能证明案件事实，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，故本委对其该项主张不予采纳。其次，申请人提供的钉钉系统载明的人员名称包括“黄某某”“冯某某”，被申请人虽对此不予确认，并主张黄某某非其单位员工，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，被申请人作为用人单位具有建立职工名册备查的义务，故其理应提供相应证据证明单位员工信息，以证明其主张的黄某某非其单位员工的事实。然被申请人因未切实履行该举证义务，故其对此待证事实亦应承担举证不能的不利后果，本委因此采纳申请人提供的钉钉系统，认定申请人系被申请人组织架构中的成员。最后，劳动关系存续期间，劳动者系以让渡劳动力使用权的方式换取劳动对价，故领取工资系劳动者为用人单位提供劳动的根本目的，对于劳动者而言，每月可获取双方约定的劳动报酬即可实现双方建立劳动关系的目的，兑现其提供劳动的货币利益，至于用人单位通过何账号或何主体发放工资，此既非劳动者可控制或可决定的范畴，亦不影响劳动者按约定足额领取劳动报酬的结果。因此，申请人在职期间获取劳动报酬系其履行劳动义务的直接结果，亦系劳动关系项下的主要内容，被申请人现以支付工资的主体非其单位作为抗辩事由，不能否定或改变上述关于其未尽相应举证责任而应承担的不利后果，更不能据此而主张双方不存在劳动关系的事实，否则，此将给其他用人单位利用其他账户发放工资，进而否定与劳动者存在劳动关系提供不良的示范作用及危害效果，势必对劳动者

的切身利益造成打击，损害用工市场中的诚信体系及劳动关系的和谐稳定。综上，因申请人已提供初步证据以证明双方存在劳动关系，被申请人未提供任何证据对申请人主张的入职时间及截止开庭当日劳动关系依然存续的事实予以反驳，遂本委采信申请人之主张，确认申请人与被申请人于2023年11月20日至2024年12月27日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。申请人主张其入职后每月工资由底薪4000元、全勤100元和会员饮料提成5%构成，自2024年10月起，每月底薪调整为4500元，其他工资构成不变，在职期间被申请人未与其订立书面劳动合同。经查，申请人提供转账记录拟证明其2023年12月至2024年11月期间每月工资分别为3862元、3448元、741元、3802元、4180元、4565元、3611元、4125元、3862元、4190元、4268元、500元、4600元。被申请人对此不予确认。本委认为，鉴于被申请人未举证证明已依法与申请人订立书面劳动合同，且未提供证据对申请人主张的月工资标准予以反驳，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。申请人于2024年12月27日向本委申请仲裁，因其未举证证明该项仲裁请求存在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，其主张的2023年12月27日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第十

四条之规定，自2024年11月19日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，因申请人未举证证明被申请人存在违反法律规定不与之订立无固定期限劳动合同的法定情形，故其主张的2024年11月19日及之后二倍工资缺乏依据，本委不予支持。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12月28日至2024年11月18日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额40550.32元(3862元÷31天×4天+3448元+741元+3802元+4180元+4565元+3611元+4125元+3862元+4190元+4268元+500元+4600元÷30天×18天)。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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》第六条、第二十七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年11月20日至2024年12月27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2023年12月28日至2024年11月18日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额40550.32元。

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 郑泽民

二〇二五年二月二十一日

书 记 员 余育霖