

# 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〕1528号

申请人：燕某某，男，汉族，1992年2月10日出生，住址：甘肃省平凉市。

被申请人：广东某某控股有限公司，住所：广州市海珠区。  
法定代表人：余某某。

申请人燕某某与被申请人广东某某控股有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人燕某某到庭参加庭审。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。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年2月12日向本委申请仲裁，申请人请求：被申请人支付申请人2024年8月2日至2024年9月25日工资10600元。

被申请人辩称，申请人并非我单位员工，申请人如曾在某个酒店门店工作，应以其工作的门店为仲裁主体。请仲裁委审核申请人提交的证据，如有相关门店信息建议其向门店主张权

利，我单位与申请人不存在劳动关系。

### 本委查明事实及认定情况

申请人主张其被申请人在 BOSS 直聘网发布招聘信息，其向被申请人发送应聘简历后添加了方清华的微信，后者通知其前往指定的地点面试，其在面试通过后于 2024 年 8 月 2 日正式入职被申请人处担任服务经理，在职期间先后在顺德市大良店和广州市沙园店工作，并与被申请人订立书面劳动合同，但被申请人未向其交付劳动合同文本；申请人另主张其日常工作需使用钉钉系统，其中包括采购物品亦系通过钉钉系统进行申请，其月工资为 6000 元，最后工作至 2025 年 9 月 25 日，2024 年 8 月和 2024 年 9 月分别出勤 23 天和 21 天，但被申请人未向其支付工作期间工资。经查，申请人提供的排班表显示“凯高思酒店”的字样；微信聊天记录显示的对方备注名称分别为“凯高思总部人事-方清华”“吕总”“吕锴”“余总”，其中与“余总”的聊天记录显示申请人向对方询问工资发放事宜，对方回复“最近公司资金很紧张，全部管理层的都没发呢”；职工基本医疗保险载明的参保单位为“凯高思酒店运营（深圳）有限公司”；钉钉系统截图中“燕某某提交的付款申请”“燕某某提交的采购”下栏处载有“广东某某控股有限公司”字样，申请付款部门为“广州沙园店”，采购部门为“广州沙园店”，采购申请显示“审批通过”，规章制度截图亦显示“某某控股”内容。被申请人未

提供任何证据对此予以反驳。另查，申请人当庭主张其系以每月30日作为基数计算每日工资；仲裁请求包括值班费。本委认为，申请人作为主张存在劳动关系的当事人，对该法律关系存在的待证事实负有首要举证责任。本案中，申请人虽未提供证据证明其系基于被申请人发布的招聘信息而投递求职应聘简历，以及未能举证证明其所主张的面试及接受安排而前往顺德大良店及广州沙园店工作的事实，但其提供微信聊天记录拟证明向被申请人法定代表人沟通及追讨工资，以及通过钉钉系统向被申请人申报采购内容及报销费用，虽被申请人主张与申请人不存在劳动关系，然在申请人已提供证据证明自身主张的情况下，被申请人作为反驳该项主张的当事人，其负有提供相反证据加以反驳的举证义务。但因被申请人未提供任何证据对申请人提供之证据予以反驳，故未能证明申请人提供的上述证据真实性存疑，进而不能否定该微信聊天记录系被申请人法定代表人所有的可能，且因钉钉系统截图载有被申请人字样，当中亦显示广州沙园店属于申请付款的部门，即申请人所述的工作门店在组织架构中实际系以部门的身份作为被申请人的组成部门，加之被申请人对该门店付款行为亦具有审批的权利，由此可佐证相关门店在财务支出方面并无绝对的自主权和决定权，经济财产方面不具有其他法人机构的独立性，实际受控于被申请人，即便相关门店具有独立的对外经营资格，但根据上述查明的证据亦显示其与被申请人之间存在一定的关联性。而本案

缺乏相反证据排除钉钉系统截图的证明效力，故被申请人仅凭单方陈述不足以证明自身陈述，亦不能推翻本案查明的证据。至于申请人提供的参保证明显示由案外人为其参加社会保险，此系由用人单位代为缴纳社会保险费的结果，申请人作为劳动者，其对自身社会保险的申报及代扣代缴事宜无充分的决定权，故案外人为其缴纳社会保险费的结果并非其个人可控制的范畴，不能以申请人无主动权及自主性的结果作为否定劳动关系存在的理由，否则有违公平合理性。鉴于申请人提供的钉钉系统截图显示被申请人名称，且微信聊天记录拟证明对方主体为被申请人法定代表人，其已尽到初步举证责任以证明与被申请人存在劳动关系，但被申请人未切实履行提供反证对此加以反驳以证明自身主张的举证义务，故根据证据举证分配规则，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委故而采信申请人之主张，确认双方存在劳动关系。另因被申请人未提供证据对申请人主张的月工资标准及欠发工资的事实予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对此亦应承担举证不能的不利后果，本委采信申请人主张的工资标准及欠发工资的事实；但因申请人并无提供证据证明双方就值班费事宜进行约定，且现行劳动法律法规并无对值班费问题存在规定，故在未有证据证明双方对此予以约定的情况下，申请人主张的值班费依据不足，本委难以支持。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 2 日至 2024 年 9 月 25 日期间工资 8800 元 (6000 元 $\div$ 30 天 $\times$ 44 天)。

### 裁决结果

本案经调解无效。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争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,本委裁决如下:

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 2 日至 2024 年 9 月 25 日期间工资 8800 元。

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

二〇二五年三月三十一日

书 记 员 林婉婷