

广州市荔湾区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗荔劳人仲案终〔2023〕188号

申请人：胡晓河，男，汉族，*****，住址：广东省深圳市。

被申请人：广州市泽康贸易有限公司，住所：广州市荔湾区花湾路600-636号A3栋3层308房。

法定代表人：熊惊。

委托代理人：柯键、李穗敏，均系广东济方律师事务所律师。

案由：工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额争议。

申请人就上述争议于2022年12月8日向本委提出申请，本委依法立案并公开开庭审理，申请人胡晓河，被申请人委托代理人柯键、李穗敏到庭参加仲裁。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人2020年5月1日至2021年12月31日的工资84200元；二、要求被申请人支付申请人2021年12月1日至2022年12月31日未订立书面劳动合同二倍工资4210元。

相关案情

当事人对以下事项无争议：

一、申请人签订劳动合同情况：2012年12月21日申请人与被申请人签订了合同期限自2013年1月1日至2015年12月

31 日的书面劳动合同。2013 年 1 月 4 日申请人签收了被申请人的《员工手册》，该员工手册的生效日期是 2013 年 1 月 1 日。

二、申请人工作地点：深圳市，申请人没有固定办公场所。

三、申请人工资：申请人工资通过银行转账形式发放，2020 年 5 月份至 8 月份申请人每月工资实发金额为 1806 元。

双方有争议事项及本委认定情况如下：

四、关于申、被申请人劳动关系解除时间。申请人主张为被申请人提供劳动至 2021 年 12 月 31 日，申请人提供了 2021 年 1 月份至 4 月份的社保个人缴费查询情况、2020 年 11 月 30 日的送货验收单和 2021 年 6 月 2 日的耗材送货销售单予以证明。被申请人对上述证据的真实性均予以确认，但称社会保险是基于挂靠缴纳，送货单是申请人转兼职后才形成。被申请人主张申、被申请人之间的劳动关系持续至 2020 年 8 月份，当时申请人向其主管领导当面提出离职并提出以兼职方式继续保持深圳业务，申请人主管同意了申请人的离职申请，自 2020 年 9 月份申请人转为兼职工作，被申请人 2020 年 10 月份为申请人办理了社保减员，但自 2020 年 11 月份申请人将社会保险挂在被申请人，社会保险的全部费用由申请人每月向被申请人法定代表人熊惊或员工吕*霞转账支付。至 2022 年 1 月份申请人社会保险转移挂靠至广州万怡泽康医疗器械有限公司。被申请人提供了申请人与吕*霞的微信聊天记录、申请人与熊惊的聊天记录、申请人与国览会计-陈小姐的聊天记录、社会保险减员情况和申请人与李*楚的聊天

记录予以证明，申请人对吕*霞(微信名***)、熊惊(微信名***)、李*楚(微信名***)的微信个人名片均予以确认，但对微信聊天记录不予确认。根据被申请人提交的微信记录公证书，本委对申请人与吕*霞、熊惊、李*楚的聊天记录真实性予以确认，在申请人与吕*霞 2020 年 9 月 30 日的微信记录中申请人明确“8 月份已经跟陈总当面说了我要离开公司”，在申请人与熊惊 2020 年 11 月 27 日的微信聊天记录中 15:29 分熊惊称“现在你算公司兼职的话，这些从公司拿货的产品有没有跟领导谈按什么价格拿货呀”，申请人回答“上次跟领导谈了，就是兼职的标准。”“兼职的从 9 月份起了”，15:50 分申请人称“我已经离开公司了，多的话也不说了”。从上述微信记录中可以看出，申请人和被申请人管理人员通过微信聊天的形式确认申请人与被申请人之间的劳动关系存续至 2020 年 8 月份，自 2020 年 9 月份开始申请人转为兼职，结合被申请人提交的 10 月份社会保险减员表、社会保险微信转账记录和微信支付电子凭证可以看出被申请人于 2020 年 10 月份为申请人办理了社会保险的减员，2020 年 11 月份开始被申请人继续为申请人缴纳社会保险，但社会保险费用全额由申请人自行承担，至 2022 年 1 月份开始申请人的社会保险开始由万怡泽康公司开始缴纳。

本委认为，劳动者与用人单位之间劳动关系的认定不能仅凭双方存在的社会保险缴纳关系就予以认定，还应结合双方是否有建立劳动关系的合意、是否存在管理与被管理的人身隶属关系、

经济上有无从属性等方面进行考量。申请人在2020年9月份明确8月份已离开公司，9月份转为兼职，说明申请人与被申请人自2020年9月份后并无建立劳动关系的合意。而实际上申请人提交的2020年11月30日和2021年6月份的销售单和被申请人提交的2021年5月份、10月份的银行转账记录可以印证申请人确有销售被申请人的产品，被申请人也有向申请人支付费用，但该种支付方式与劳动报酬的支付存在明显不同，且申请人未提供其他证据证明被申请人对申请人进行了管理，说明申、被申请人之间自2020年9月份起已不再具有劳动关系所具备的人身隶属性性和经济从属性。故本委认为申请人与被申请人之间的劳动关系于2020年8月31日解除。基于此，申请人要求被申请人支付2020年9月份至2021年12月31日期间的工资和要求被申请人支付未签订书面劳动合同二倍工资差额请求，缺乏事实和法律依据，本委予以驳回。对于申请人2020年5月份至8月份期间工资问题，因属于申、被申请人劳动关系存续期间产生，本委应予以处理，但被申请人庭审时主张申请人的此项仲裁请求已过一年仲裁时效。申请人未提交证据证明其此项仲裁请求存在时效中止或中断的情形，应承担举证不能的责任，故本委对被申请人提出的已过仲裁时效的主张予以认可。申请人要求被申请人支付2020年5月份至8月份的工资差额请求，因已过仲裁时效，本委予以驳回。

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》第十条、第三十七条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条、第四十八条、第四十九条的规定，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。劳动者如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：常 馨

二〇二三年二月十三日

本件与原件核对无误

书 记 员：张倩怡

送达日期： 2023 年 月 日