

菏泽市牡丹区劳动人事争议仲裁委员会 裁 决 书

菏区劳人仲案字（2025）第 471 号

申请人：徐爱粉，女，汉族，1 出生，住
山东省菏泽市 106 号。

被申请人：菏泽市牡丹区王老味熟食店（个体工商户），
住所地：菏泽市牡丹区东城
路交

经营者：何亭亭，身份证号：312222199001

申请人徐爱粉诉被申请人菏泽市牡丹区王老味熟食店
劳动关系、工资等劳动争议一案，本委立案受理后，依法组
成仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人徐爱粉，被申请
人经营者何亭亭到庭参加仲裁，本案现已审理终结。

申请人请求：申请人于 2024 年 11 月 1 日入职被申请人
处，担任凉菜加工及售卖一职，双方约定每月工资 3500 元，
被申请人一直未与申请人签订书面劳动合同，也未给申请人
缴纳社会保险费。申请人工作期间，被申请人一直以各种理
由故意拖欠申请人自 2024 年 11 月起至 2025 年 5 月止的工
资，申请人多次索要无果。综上，申请人提出以下劳动仲裁
请求：1、请求依法确认申请人与被申请人自 2024 年 11 月
11 日起存在劳动关系；2、请求依法裁决被申请人支付拖欠
申请人自 2024 年 11 月 1 日起至 2025 年 5 月 31 日止的工资
为 10000 元；3、请求依法裁决被申请人支付申请人解除劳
动关系赔偿金 7000 元；4、请求依法裁决被申请人支付申请
人未签订劳动合同的双倍工资差额 21000 元。

被申请人辩称：申请人到被申请人处工作不是被申请人联系的，与被申请人不存在任何劳动关系，是被申请人处经营者何亭亭的哥哥王峰联系的，他是实际老板，经营者何亭亭不参与店里经营，拖欠工资也不是何亭亭拖欠的，是何亭亭哥哥拖欠的，也不存在赔偿，没有与被申请人签订任何协议。

本委查明：申请人于2023年6月跟被申请人处经营者哥哥王峰在黄河路王老味柴烧鸡店工作，在2023年6月底被王峰安排至被申请人店工作，岗位为凉菜熟食售卖员，双方未签订劳动合同，与王峰约定月工资为3500元，第一个月工资由王峰通过微信转账发放，申请人出具与被申请人处经营者何亭亭的微信聊天记录显示何亭亭通过微信转账发放申请人工资。申请人述称工作时间是早9点至下午2点，下午4点至晚上9点，受何亭亭管理，平常有事通过微信向其请假，而被申请人主张受王峰管理。被申请人处经营者何亭亭主张王峰是实际的老板，他不参与店里经营，是王峰把钱转给他，他再转给申请人，且申请人对此无异议。申请人出具自2024年11月1日起至2025年5月31日止的考勤表，且被申请人对此无异议。庭审中申请人主张被申请人还拖欠自2024年11月1日起至2025年4月31日止的工资共10000元，且被申请人对拖欠金额无异议，但被申请人主张是王峰拖欠工资，与被申请人无关。申请人主张因被申请人拖欠工资于2025年8月30日离职，但未出具书面证据予以证明。被申请人已发放给申请人自2025年5月起至2025年8月止的工资。以上事实，有申请人的申请、被申请人的答辩、微信聊天记录、考勤表、微信转账记录、庭审笔录等在案为凭。

本委认为：根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》劳社部发（2005）12号文件第一条（二）“用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动”之规定，确认劳动者与用人单位是否存在劳动关系，应从劳动者与用人单位是否存在劳动法上的隶属关系即是否接受用人单位的劳动管理上予以考量，用人单位要对劳动者安排工作、支付劳动报酬、进行管理。本案中，申请人与被申请人均符合法律法规规定的主体资格。申请人受被申请人处经营者何亭亭管理，虽被申请人主张申请人受王峰管理，王峰是实际老板，但未出具相关证据予以证明，应承担不利的法律后果。而且存在劳动关系的主体是用人单位，不因受某一管理者而影响与单位存在劳动关系，不论是哪一个管理人员行使管理权都是代表用人单位，本委对申请人主张受被申请人处的管理给与认可，符合劳动关系人身从属性的特征；另一方面，申请人的工作内容是被申请人处经营业务的组成部分，申请人的工资由被申请人发放，符合劳动关系经济依附性的特征。虽申请人庭审中主张于2023年6月底到被申请人处工作，但未出具相关证据予以证明，且申请人在申请书中称是2024年11月1日入职被申请人处。根据“举证责任倒置原则”，被申请人未就员工入职登记表提供相关证据，应承担不利的法律后果。双方无异议的自2024年11月1日起至2025年5月31日止的考勤表显示申请人是2024年11月1日开始考勤，但申请人仅申请自2024年11月11日起与被申请人存在劳动关系，由此可以确认申请人自2024年11月11日起与被申请人存在劳动关系。关于拖欠工资问

题，申请人到被申请人处工作，向被申请人提供正常劳动，被申请人就应及时足额支付申请人劳动报酬，申请人要求被申请人支付其拖欠工资的劳动仲裁请求，本委予以支持。且庭审中被申请人对拖欠申请人6个月的工资共10000元无异议，与申请人主张拖欠的金额一致，本委认为双方对拖欠工资金额无异议，即被申请人应支付拖欠申请人6个月的工资10000元。关于赔偿金问题，庭审中申请人主张因拖欠工资离职，解除双方的劳动关系，但未出具相关证据予以证明，本委认为此情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定用人单位支付申请人赔偿金的情形，故本委对申请人的此项仲裁请求不予支持。关于双倍工资问题，申请人庭审中主张是2023年6月30日入职被申请人处，被申请人应支付双倍工资差额的期限为自2023年7月30日起至2024年6月29日止，但根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定的一年期劳动仲裁申请时效是自2024年7月30日起至2025年6月29日止，申请人是2025年9月25日提起的劳动仲裁申请，已过劳动仲裁申请时效，本委予以驳回。

本委经调解不成，依照《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之规定，现裁决如下：

一、申请人自2024年11月11日起与被申请人存在劳动关系。

二、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付拖欠申请人自2024年11月起至2025年4月止的工资为10000元。

三、对申请人的其他劳动仲裁请求不予支持。

双方当事人如不服本裁决，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提起诉讼。逾期不起诉，本裁决书即发生法律效力。

劳动争议仲裁委员会

首席仲裁员：张 红

仲 裁 员：杨春香

仲 裁 员：朱金叶

二〇一六年一月十日

书

劳动争议仲裁委员会
书记：梁晓斌

菏泽市牡丹区劳动人事争议仲裁委员会 裁 决 书

菏区劳人仲案字（2025）第 472 号

申请人：陈香云，女，汉族，身份证号：
37292 菏泽 王歪
李

被申请人：菏泽市牡丹区王老味熟食店（个体工商户），
住所地：菏泽市牡丹区
路交

经营者：何亭亭，身份证号：37

申请人陈香云诉被申请人菏泽市牡丹区王老味熟食店工资、赔偿金等劳动争议一案，本委立案受理后，依法组成仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人陈香云，被申请人经营者何亭亭到庭参加仲裁，本案现已审理终结。

申请人请求：申请人于 2024 年 11 月 1 日入职被申请人处，担任凉菜加工及售卖一职，双方约定每月工资 3500 元，被申请人一直未与申请人签订书面劳动合同，也未给申请人缴纳社会保险费。申请人工作期间，被申请人一直以各种理由故意拖欠申请人自 2024 年 11 月起至 2025 年 5 月止的工资，申请人多次索要无果。综上，申请人提出以下劳动仲裁请求：1、请求依法裁决被申请人支付拖欠申请人自 2024 年 11 月 1 日起至 2025 年 5 月 31 日止的工资为 4673 元；2、请求依法裁决被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 7000 元；3、请求依法裁决被申请人支付申请人未签订劳动合同

的双倍工资差额 9346 元。

被申请人辩称：申请人来工作不是被申请人联系的，与被申请人不存在任何劳动关系，是被申请人处经营者何亭亭的哥哥王峰联系的，他是实际老板，何亭亭不参与店里经营，拖欠工资也不是何亭亭拖欠的，是何亭亭哥哥拖欠的，也不存在赔偿，没有与被申请人签订任何协议。

本委查明：申请人主张于 2023 年 10 月 1 日通过被申请人处员工徐爱粉介绍入职被申请人处，岗位为凉菜熟食售卖员，双方未签订劳动合同，且被申请人对此无异议。申请人述称徐爱粉告知月工资为 3500 元，第一个月工资由王峰通过微信转账发放，后由被申请人处经营者何亭亭通过微信转账发放工资，工作时间是早 9 点至下午 2 点，下午 4 点至晚上 9 点，受何亭亭管理，平常有事通过微信向其请假，而被申请人经营者何亭亭主张受王峰管理，考勤表是他们填写，最后由其核实，王峰是实际老板，他不参与店里经营，且出具其与申请人的微信聊天记录显示被申请人经营者何亭亭的哥哥王峰已转账给申请人工资 14000 元，2024 年 12 月开始王峰把钱转给他，他再转给申请人，只是代发工资，且申请人对此无异议。申请人出具与何亭亭在 2025 年 6 月 1 日的微信聊天记录显示何亭亭称 2024 年 11 月至 2025 年 5 月的工资共 22573 元，已支付 16900 元，还拖欠 5673 元，2025 年 6 月 3 日何亭亭又通过微信转账给申请人 1000 元，还拖欠 4673 元，但被申请人主张是王峰拖欠工资，与被申请人无关。申请人述称因被申请人裁员，用不了这么多人于 2025 年 5 月 31 日离职，且被申请人对离职原因及时间无异议。以上事实，有申请人的申请、被申请人的答辩、微信聊天记

录、微信转账记录、庭审笔录等在案为凭。

本委认为：申请人于2023年10月1日入职被申请人处，且被申请人对此无异议，虽被申请人主张其哥哥王峰是实际老板，他不参与经营，但被申请人符合法律法规规定的主体资格，本委认为申请人到被申请人处工作，向被申请人提供正常劳动，被申请人就应及时足额支付申请人劳动报酬，申请人要求被申请人支付其拖欠工资的劳动仲裁请求，本委予以支持。申请人出具与被申请人处经营者何亭亭在2025年6月1日的微信聊天记录显示还拖欠申请人工资4673元，与申请人主张拖欠的金额一致，本委认为双方对拖欠工资金额无异议，即被申请人应支付拖欠申请人2024年11月至2025年5月的工资4673元。关于赔偿金问题，庭审中申请人诉称因被申请人用不了那么多人要裁员，双方就解除了劳动关系，且被申请人对此无异议。本委认为此情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条第二款的规定即被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿。而申请人依据此种情形要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金无事实及法律依据，本委不予支持。依照《人社部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第五条“劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的，可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。”之规定，本案中申请人的工作年限为1年8个月，虽申请人主张月工资3500元，但未出具相关证据予以证明，本委以申请人出具与被申请人处经营者何亭亭在2025年6月1日的微

信聊天记录显示何亭亭称 2024 年 11 月至 2025 年 5 月的工资共 22573 元，且申请人对此金额无异议为标准计算申请人的月工资，即 $22573 \text{ 元} \div 7 \text{ 个月} = 3225 \text{ 元}$ ，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿 $3225 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} = 6450 \text{ 元}$ 。关于双倍工资问题，双方都称未签订劳动合同，依据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，被申请人未与申请人签订劳动合同，依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，被申请人应支付申请人自 2023 年 11 月 1 日起至 2024 年 9 月 30 日止 11 个月的双倍工资差额，即被申请人应支付申请人自 2023 年 11 月 1 日起至 2024 年 9 月 30 日止的双倍工资差额为 $3225 \text{ 元} \times 11 \text{ 个月} = 35475 \text{ 元}$ 。该数额高于申请人申请事项中要求的数额，本委认为申请人放弃了自身行为权的行使，只支持申请人请求事项内的申请数额即 9346 元。

本委经调解不成，依照《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之规定，现裁决如下：

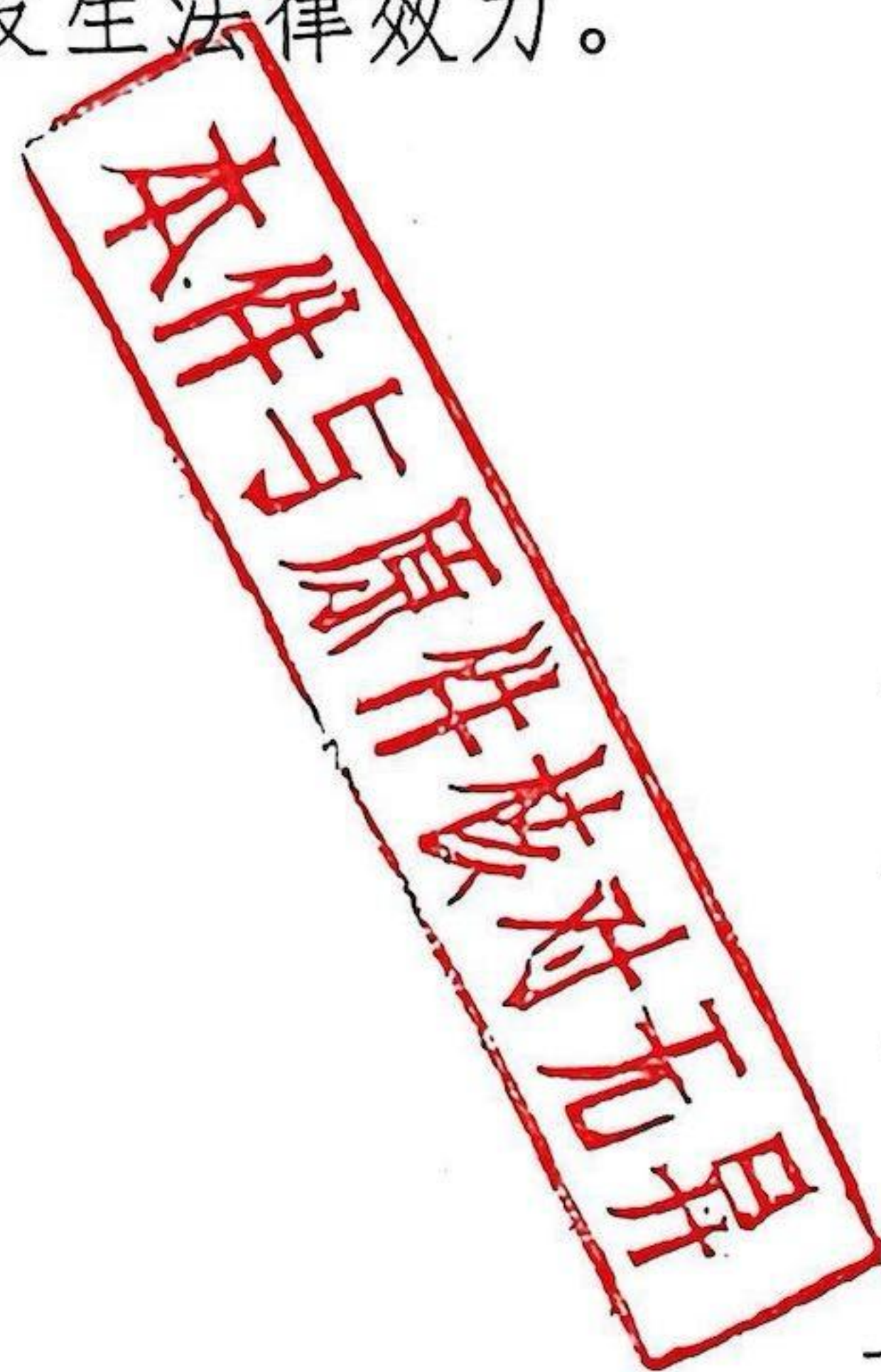
一、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付拖欠申请人自 2024 年 11 月起至 2025 年 5 月止的工资为 4673 元。

二、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付申请人解除劳动关系经济补偿 6450 元。

三、被申请人在本裁决书生效之日起十五日内支付申请人未签订劳动合同的双倍工资差额 9346 元。

双方当事人如不服本裁决，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提起诉讼。逾期不起诉，本裁决书即发生法律效力。



首席仲裁员：朱金叶

仲裁员：杨春香

仲裁员：张红

二〇一六年一月十一日

书记员：梁晓斌