

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〔2021〕1813号

申请人：王华，男，汉族，某年某月某日出生，住址：江西省赣州市。

被申请人：广州市海珠区衫美制衣厂，经营场所：广州市海珠区。

经营者：魏本军，男，汉族，某年某月某日出生，住址：湖北省江陵县。

委托代理人：张周燕，女。

申请人王华与被申请人广州市海珠区衫美制衣厂关于赔偿金、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王华和被申请人的经营者魏本军、委托代理人张周燕到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月13日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金9000元；二、被申请人支付申请人2021年2月22日至2021

年5月31日未签订劳动合同的二倍工资差额20700元；三、被申请人支付申请人2021年2月22日至2021年5月31日休息日加班工资4200元；四、被申请人支付申请人2021年2月22日至2021年5月31日工作日延时加班工资14895元；五、被申请人支付申请人2021年4月4日法定节假日加班工资600元；六、被申请人支付申请人2021年5月工资差额300元；七、确认申请人与被申请人2021年2月22日至2021年5月31日存在劳动关系。

被申请人辩称：我单位是一个小型加工厂，人员流动性大，与申请人没有达成长久雇佣或合作意愿，申请人每月有1天休息，每天上班时长需根据下单任务确定，并不固定，亦无需打卡考勤及接受监督管理。因此，我单位与申请人并不属于劳动关系，双方无需签订劳动合同。作为主裁，申请人应当管理下属员工、协调沟通、安排完成下单任务，但申请人未能胜任主裁工作，与其他员工性格不合、沟通不畅导致裁坏货品，工作失误给我单位造成损失，在损失不大的情况下我单位对申请人一直处于包容并让其继续工作，但5月23日申请人再次工作出错。2021年5月31日双方经协商一致后不再继续合作并结清工资。申请人的月工资为9000元，按300元/天计发，除每月1天休息外，请假需要扣工资。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人通过被申请人招用工进入被申请人的裁床部门工作，没有办理入职手续，工资 9000 元/月，按上班 1 天 300 元计算，双方没有签订劳动合同或其他书面协议，被申请人对申请人用工的开始时间为 2021 年 2 月 22 日，结束用工时间为 2021 年 5 月 31 日，被申请人分别于 2021 年 4 月 6 日支付申请人 2 月、3 月工资共计 11100 元（2 月工资 2100 元、3 月工资 9000 元）、于 5 月 10 日支付申请人 4 月工资 9000 元、于 6 月 3 日支付申请人 5 月工资 8700 元。

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张双方之间为劳动关系。被申请人则以人员流动性大、做 1 天算 1 天工资的报酬结算方式、任何一方可以随时结束合作为由，主张与申请人之间为雇佣关系。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。本案被申请人对申请人进行用工并发放报酬，双方之间具备劳动关系成立之情形，现被申请人并无提供证据证明与申请人达成其他法律关系的合意，故本委对被申请人关于双方之间为雇佣关系的主张不予采纳。本委采纳申请人的主张，认定申、被双方之间劳动关系成立。结合双方用工的开始及结束时间，因此，本委确认申请人与被申请人自 2021 年 2 月 22 日起至 2021 年 5 月 31 日止存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。申请人向本委提交其与经营者的微信记录截图，拟证明被申请人于 2021 年 5 月 31 日违法解除双方劳

动关系。该微信记录截图中的语音附自动转换文字内容。被申请人亦提交了含语音视听内容的微信记录（录制光盘），其中含申请人提交的同期微信记录内容。经播放，语音带有地方口音，自动转换文字内容未准确反映语音内容。双方均认可对方提交的微信记录。其中，5月31日晚上微信语音内容反映，经营者言语激动指出申请人裁床没有搞好，批评其还拍板，一点不懂尊重人，并表示要不要搞好，搞不好就不要搞了，申请人随即回复不要那么激动，其也没说什么，并表示不要其搞就不搞了，6月1日凌晨1点多申请人向经营者表示不与其做了被申请人也应支付工资，经营者回复明天把货做完没有问题就发。被申请人表示5月31日经营者系因申请人工作出错而说了气话，第2天申请人就不来上班了，而申请人作为主裁，对裁床工作出错应当承担 responsibility。庭审中，申请人承认裁床部门工作出错，亦承认出错的吵架是其打的，但认为非其一个人的责任，其也不是主裁。另，根据微信记录反映，日常工作中申请人有安排其他人员工作的情形，裁床工作基本由申请人向被申请人汇报沟通，其中4月3日被申请人向申请人提到今天没把货裁出来影响明天开货，催促申请人抓紧时间裁货，并表示两名员工都很听申请人的话，但如果申请人安排不到位则会耽误工作，作为主裁不仅仅是打吵架，也要与厂里沟通协调，起带头作用，申请人回复其没有只打吵架而不做其他事，其有跟进下单进展，安排其他两名员工干活，随时下单随时配合排裁，并表示在岗等下单，待到可以裁了都几乎是凌晨

了，所有工作急在一起，不明白被申请人指责其的因由。本委认为，裁床工作出错，无论系个人责任还是部门责任，申请人作为打唛架直接人员以及部门成员之一，负有不可推卸的责任，从微信日常沟通工作情况来看，申请人在裁床部门承担重要的职责，面对被申请人以主裁工作向其问责，其解释了工作的安排情况，并无反驳对方其非主裁，而至本案庭审，申请人却否认其为主裁，以此推卸或减轻自身责任，缺乏正确的职业观念以及责任心。劳动的权利与义务是相对、不可分割的，劳动者在行使、享受劳动权利的同时亦应当切实履行劳动义务完成工作任务，并对工作行为效果承担相应的责任。引发双方矛盾的原因，究其根本是裁床工作出错以及申请人对待错误的态度，被申请人提出搞不好就不要搞了，而申请人面对指责，并无反驳或解释，亦无表决心改正以争取对方谅解，相反，顺势而为离开，未提出异议，此后亦仅是提出工资结算问题。因此，微信记录不足以证明被申请人违法解除，申请人据此请求赔偿金，本委不予支持。

三、关于2021年5月工资差额问题。申、被双方确认，5月除1日、27日外，申请人均有上班。被申请人表示每月工厂有1天放假，该1天放假是无需扣减工资的，但超出1天放假的休假则要扣减工资300元/天，5月1日是工厂统一放假，5月27日是申请人自己请假，当月申请人多休了1天假，故扣减申请人5月1天工资300元。申请人确认其请求的工资差额即该被扣减的1天工资，但表示被申请人没有向其说明每月可以休息的

天数。本委认为，5月1日为国家规定的法定节假日，属于带薪休假，不应纳入劳资双方约定每月例休天数范围，故申请人在法定节假日之外休假1天，不应视为超出双方约定例休天数休假，被申请人据此扣减申请人1天工资，不成立。因此，申请人请求2021年5月工资差额300元，本委予以支持。

四、关于加班工资问题。被申请人向申请人提供住宿，申请人在工厂上班无需打卡考勤，一般午后通过微信通知上班，完成当天下单任务即可下班，没有具体上、下班的时间要求，晚到或完成任务提前离开均不扣工资。除2021年3月外，双方对于申请人2021年2月没有休假、4月休假1天（非清明节）、5月休假2天（含劳动节）无异议。申请人主张其3月没有休假。被申请人则主张申请人3月休假1天。对于该休假的日期，被申请人表示是口头通知放假的，记不太清楚，并当庭陈述了几个日期。申请人当庭向被申请人出示手机微信记录予以反驳。申请人表示每天凌晨完成下单任务后，其会将工单发到微信群，被申请人陈述的日期的次日凌晨其都有在微信群里发工单，且其提供的微信记录反映4月3日其向被申请人提到进厂一个多月没休息过1天，亦可证明其3月没有休假。申请人向本委提供大量的微信记录，拟证明其经常工作至凌晨，每天上班十几小时，存在延长工作时间加班情形。被申请人则表示任务量多时申请人在厂时间会比较长，但并非均处于工作状态，该情况在申请人入职时已进行告知。本委认为，根据微信记录结合双方对完成工作任务要求的

陈述，申请人的裁剪工作需接到下单才开始，这一点从申请人在微信关于在岗等下单，待到可以裁了都几乎是凌晨了，所有工作急在一起的回复得到印证。由此可见，申请人在接到下单前有部分时间处于待命，期间申请人可以统筹安排裁前准备工作（包括安排部门人员的工作）及休息时间，时间相对灵活，工作时长受下单任务量及下单时间影响，在该种用工模式下，无论工作时长，被申请人均按 300 元/天计发工资，申请人按月领取工资，无证据显示申请人对此工资结算方式提出异议，视为双方就工资结算方式达成合意，计薪标准为该用工模式下的对价，且被申请人对申请人结算的工资待遇标准亦无违反法律对于正常工作时间最低工资标准的强制性规定，故申请人请求延长工作时间以及例休之外休息日的加班工资，本委不予支持。但被申请人承诺给予每月 1 天的例休，属于申请人的休假权利，对于该未休的例休，被申请人应当按工资的 200%向申请人支付加班工资。申请人 2 月下旬入职，当月上班 7 天，被申请人已按实际上班天数计发 2 月工资，结合 4 月、5 月申请人均已休 1 天例休，故 2 月、4 月、5 月被申请人无需另行向申请人计发例休加班的加班工资，但对于 3 月是否已休例休，双方存有争议，对此，被申请人未能明确说明申请人 3 月的例休情况，亦无提供证据证明自己的主张或反驳微信中反映未休假的情况，故本委采信申请人的主张，认定申请人未休 3 月例休，因此，被申请人应支付申请人 2021 年 3 月休息日加班工资 600 元（300 元/天 × 1 天 × 200%）。4 月清明节

当天申请人上班并计发工资，对于法定节假日加班的，被申请人还应当支付加班工资，现申请人请求 2021 年 4 月 4 日法定节假日加班工资 600 元，未超出法定计算标准，故本委予以支持。综上，被申请人应支付申请人 2021 年 2 月 22 日至 2021 年 5 月 31 日休息日加班工资 600 元、2021 年 4 月 4 日法定节假日加班工资 600 元。

五、关于双倍工资问题。根据《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》第六条的规定，被申请人未与申请人订立书面劳动合同，应当自 2021 年 3 月 22 日起每月向申请人支付二倍的工资。经计算，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 3 月 22 日至 2021 年 5 月 31 日因未订立书面劳动合同的工资 21600 元(300 元/天×10 天+9000 元+600 元+8700 元+300 元)，现申请人仅请求 20700 元，属于对自己权利的自主处分，故本委予以支持，即被申请人应加倍支付申请人上述期间因未订立书面劳动合同的工资 20700 元。至于 2021 年 2 月 22 日至 3 月 21 日，为申请人入职后的第 1 个月，申请人请求该期间双倍工资差额，缺乏法律依据，本委则不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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》第六条,《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 2 月 22 日起至 2021 年 5 月 31 日止存在劳动关系;

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 2021 年 5 月工资差额 300 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 2021 年 2 月 22 日至 2021 年 5 月 31 日休息日加班工资 600 元、2021 年 4 月 4 日法定节假日加班工资 600 元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 3 月 22 日至 2021 年 5 月 31 日因未订立书面劳动合同的工资 20700 元;

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二一年八月二十四日

书 记 员 李梓铭