

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〔2022〕1726 号

申请人：李德明，男，汉族，1991年10月23日出生，住址：广西苍梧县。

被申请人：广州市海珠区德兴饮食店，经营场所：广州市海珠区革新路16号之十、16-11号、16号之十二、16号之13、14铺。

经营者：李国良，男，汉族，1967年4月14日出生，住址：广州市荔湾区。

申请人李德明与被申请人广州市海珠区德兴饮食店关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李德明和被申请人的经营者李国良到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年4月2日向本委申请仲裁，于2022年4月22日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2018年2月21日至2022年3月31日

存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2020年3月1日至2022年3月31日加班工资10399元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金24000元。

被申请人辩称：一、2018年3月26日至2022年3月31日期间，申请人以顾问形式为我单位提供烧腊方面的技术咨询和指导，我单位对申请人工作时间没有要求，申请人仅需指导腊味部员工工作，为我单位烧腊技术提升给予意见，我单位不确认双方为劳动关系；二、我单位从未要求申请人打卡，申请人提交的考勤表也并非我单位制作，且双方不存在劳动关系，我单位不同意支付申请人要求的加班工资和经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，被申请人属于中餐厅，双方确认申请人从2018年3月26日至2022年3月31日在被申请人烧腊部门工作。申请人主张其与被申请人存在劳动关系，月工资为4700元，期间薪酬标准有调整，最后一次调整为6300元/月，在职期间其负责家禽食材整理加工及快餐斩件，工作时间为早班8时至17时30分，晚班9时至13时、17时至22时30分，月休2天，2021年6月开始通过打卡机进行考勤。申请人提交了如下证据拟证明其与被申请人存在劳动关系：1. 转账记录，该证据显示银行用户“杨某”在2018年4月至2021年9月期间每月支付申请人数额基本固定的款项，微信用户“德

兴美食老板 李国良”在2021年10月至2022年4月期间每月支付申请人数额基本固定的款项，上述转账款项数额与申请人主张的工资标准基本一致；2. 微信记录，该证据显示申请人在2022年3月28日向“德兴美食老板 李国良”提出不做了；3. 考勤表，该证据载有“李德明”“德兴美食”的手写字样以及2021年6月至2022年3月的打卡记录，打卡时间点及天数与申请人主张的工作时间相当。被申请人确认上述转账记录的转账人属于其单位经营者李国良和其配偶，主张转账款项属于其单位支付申请人的技术咨询费，确认微信记录属于李国良与申请人的沟通记录，还主张其单位与申请人不存在劳动关系，申请人仅为其单位提供烧腊技术指导、把关烧腊的调味，没有固定的上班时间。本委认为，结合本案查明的事实和证据可见，申请人在被申请人处提供劳动，其工作所在的烧腊部属于被申请人的业务组成部分，被申请人每月发放申请人数额相当的劳动报酬，此外，申请人还举证考勤卡佐证了其工作时间以及被申请人对其进行考勤管理，申请人已履行了初步举证责任。相反，虽被申请人主张申请人仅在其单位提供技术指导，没有固定工作时间，但被申请人未能提供双方就申请人为被申请人提供烧腊技术指导期间权利义务达成合意等证据印证该主张。被申请人每月支付申请人报酬的行为则更符合劳动关系特有的以劳动力给付为前提按月领取劳动对价的特点。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条和参照《关于确立劳动关

系有关事项的通知》第一条的规定，申请人提交的证据相互印证形成证据链，可以证明申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动，而被申请人未能提供有效证据反驳申请人的主张及证据，应承担举证不能的不利后果，因此，本委认定申请人与被申请人自 2018 年 3 月 26 日起至 2022 年 3 月 31 日止存在劳动关系。申请人要求确认双方在 2018 年 2 月 21 日至 2018 年 3 月 25 日存在劳动关系，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张双方约定其每天工作 9 小时（含吃饭休息时间），自 2020 年 3 月起调整为每天工作 9.5 小时（含吃饭休息时间），故要求被申请人支付 2020 年 3 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日期间每天延长工作时间 0.5 小时的加班费。本委认为，结合本案查明的事实和证据可知，申请人的劳动报酬、工作时间相对固定，经计算，申请人的每月工资收入不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额。申请人在职期间一直系按照被申请人的安排正常提供劳动，鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，应视为申请人对被申请人每月工资的数额及核算方式系明确知悉且认可的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。因此，申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿金问题。申请人在仲裁申

请书中主张离职原因是被申请人没有缴纳社会保险费，庭审时申请人又主张其以被申请人没有足额发放工资和加班费为由向被申请人提出辞职，并提交了微信记录拟证明其该主张。该证据显示申请人在2022年3月28日以其不能接受义务加班政策为由向李国良提出辞职。本委认为，据申请人举证的证据，申请人系以不能接受被申请人的加班政策为由向被申请人提出解除劳动关系的意思表示，该理由与被申请人没有足额发放加班费等并没有必然的逻辑关系，除此以外，申请人未能提供其他证据证实其因被申请人未及时足额支付其劳动报酬或未缴纳社会保险费而向被申请人提出解除劳动关系，因此，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《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2018年3月26日起至2022年3月31日止存在劳动关系；
- 二、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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年六月一日

书 记 员 冯秋敏