

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〔2023〕59号

申请人：梁君波，男，汉族，1985年8月16日出生，住址：广西兴业县。

委托代理人：贾轶璇，女，广东壹号律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区涵迪服饰加工厂，经营场所：广州市海珠区瑞宝村瑞祥新村1号首层之一(可作厂房使用)。

经营者：周尚琼，女，汉族，1977年10月17日出生，住址：广东省肇庆市高新开发区大旺大道40号玖龙湖北花园8栋2单元1701房。

委托代理人：陈哲红，女，广东大同律师事务所律师。

申请人梁君波与被申请人广州市海珠区涵迪服饰加工厂关于二倍工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人贾轶璇及被申请人的委托代理人陈哲红到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年10月18日向本委申请仲裁，2023年1月

5日当庭变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在2022年3月21日至2022年10月2日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年3月至2022年10月未订立书面劳动合同二倍工资差额84000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金28000元；四、被申请人支付申请人拖欠的2022年3月21日至2022年10月2日休息日加班费41195元；五、被申请人支付申请人拖欠的2022年3月21日至2022年10月2日工作日加班费66138元；六、被申请人向申请人开具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位与申请人之间不存在劳动关系，申请人系与自然人周尚琼形成劳务关系，2022年3月19日，周某与申请人通过微信聊天，确认雇佣申请人到位于广州市海珠区瑞宝瑞南街一横街2号102铺的美迪尔数码印花档口做设计工作，申请人自应聘之日起已明确知悉其雇主是周尚琼，工作地点是美迪尔数码印花档口，之后申请人根据周尚琼的安排完成劳务工作，并由周尚琼及其丈夫雷某发放劳务费，可见于申请人发生劳务关系的是周尚琼及美迪尔数码印花店，而非我单位，申请人将我单位列为被申请人显然是错误的；二、周尚琼对申请人并无考勤及管理要求，申请人完成印花设计工作不受监督指导管理，只需按周尚琼安排的订单交付工作成果，申请人与周尚琼是平等法律主体，周尚琼是自然人，其与申请人属于劳务关系，申请人要求支付未签订劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动合同的赔

偿金及加班费没有法律依据；三、周尚琼与申请人已结清劳务费用。综上，请求仲裁委驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系。申、被双方均确认：2022年3月19日，周尚琼与申请人沟通招用申请人从事印花设计工作事宜；申请人工作期间无需考勤，每月固定发放14000元报酬，每月15日左右通过微信转账发放上月报酬；2022年10月2日，周尚琼告知申请人不再继续雇佣其工作。申请人主张：其2022年3月21日正式入职被申请人任制图设计师，约定每日工作时间为10点至22点，其中用餐1小时，每月调休2天；其工作任务由周尚琼安排，图片印花的打版会交周尚琼确认；其请求确认劳动关系的目的是主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额和违法解除劳动合同的赔偿金。被申请人主张：美迪尔数码印花店没有进行商事登记，周尚琼系以个人名义雇佣申请人在美迪尔数码印花店从事设计工作，每日10点至22点是美迪尔数码印花店的营业时间，但不是雇佣申请人的上班时间，申请人可自行安排时间完成工作；对申请人的工作量没有要求，工作中需要修改则由申请人与周某沟通，工作结果客户满意即可。申请人提供了《务工证明》《微信支付转账电子凭证》、微信聊天记录截图等证据拟证明其上述主张，其中《务工证明》载有“梁君波”“于2022年3月21日入职，在我公司从事制图工作”等信息，落款显示了打印

的“美迪尔”字样，但加盖印有被申请人名称的印章，落款日期为2022年5月21日；《微信支付转账电子凭证》显示2022年4月15日周某向申请人转账4700元，2022年5月至9月期间每月15日左右周尚琼或雷某向申请人转账14000元，2022年10月5日周尚琼向申请人转账14000元；微信聊天记录显示申请人与周尚琼等人沟通设计工作等信息。被申请人对《务工证明》的真实性不予确认，表示其单位没有出具过该证明，该证明落款是“美迪尔”，证明申请人是在“美迪尔”工作；对《微信支付转账电子凭证》、微信聊天记录截图的真实性予以确认，但表示雷某是周尚琼配偶，每月给申请人的转账是劳务费，2022年3月19日的微信聊天记录中周尚琼发给申请人的工作地点定位是美迪尔数码印花店的地址，告知申请人的店名也是美迪尔，证明雇佣申请人的是周尚琼的美迪尔数码印花店，而非其单位。被申请人提供了“美迪尔数码印花”档口的照片，并申请证人刘某、周某出庭作证拟证明其上述主张。证人刘某和周某均自述为和申请人一同受雇于周尚琼的美迪尔数码印花店之雇工，受雇期间没有考勤管理，自行安排时间完成工作，请假只需报备不扣工资，劳务费月结。申请人对“美迪尔数码印花”档口的照片的真实性予以确认，但表示“美迪尔”是被申请人经营者周尚琼名下的店铺之一，申请人入职被申请人后服从周尚琼的安排在“美迪尔”店铺从事设计工作，不能说明申请人与被申请人之间不存在劳动关系；对于两位证人关于每月固定时间发放固定金额报酬的证言予

以确认，并表示从发放形式和固定金额可见报酬并非按工作量计算的劳务费。经查，被申请人为 2018 年 1 月 24 日登记注册的个体工商户，经营范围为服饰制造。**本委认为，首先**，劳动关系的本质在于劳动关系主体间的人身从属性及劳动行为的专属性。申、被双方均确认，申请人系经被申请人经营者周尚琼招录，被安排至周尚某名下未登记注册的店铺“美迪尔数码印花”从事设计工作，申请人的工作任务由周尚琼下达安排，周尚琼或其配偶每月向申请人发放 14000 元劳动报酬。本案被申请人虽未对申请人进行严格的考勤管理，但每月向申请人支付固定数额劳动报酬的行为，符合用人单位因劳动者让渡劳动力使用权而支付对价的特点，不符合劳务报酬系根据提供服务性劳动的数量和质量而支付的特点。申请人作为劳动者，在劳动关系存续期间接受用人单位的安排和指示提供劳动，若因工作地点非被申请人注册地址而否认劳动关系的存在，系对劳动者合法权益的侵害，也对劳动关系的稳定及和谐产生不利影响，不符合实事求是的追求和法律的正义要求。**其次**，申请人提供了加盖印有被申请人印章的《务工证明》，该证据内容可佐证申请人从事被安排的工作之事实，虽然被申请人对该证据的真实性不予确认，但并未证明该证据不具有合法证明效力，故本委采纳该证据。再次，被申请人虽主张申请人系与其单位经营者个人建立了劳务关系，但并未提供充分有效的证据予以证明。综上，结合本案查明的事实和证据，本委认为申请人与被申请人之间存在以提供劳动力换取对价报酬的财

产属性及按要求完成指定工作任务的管理与被管理的人身隶属性，具备劳动关系的根本特征，应当认定双方存在合法有效的劳动关系。鉴于申、被双方对于申请人在美迪尔从事设计工作的起止时间并无争议，本委确认申请人与被申请人在 2022 年 3 月 21 日至 2022 年 10 月 2 日期间存在劳动关系。

二、关于未订立书面劳动合同的二倍工资差额。申、被双方均确认没有订立书面劳动合同。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，被申请人应当加倍支付申请人 2022 年 4 月 21 日至 2022 年 10 月 2 日期间未订立书面劳动合同的工资 75569.89 元（14000 元/月 ÷ 30 天 × 10 天 + 14000 元/月 × 5 个月 + 14000 元/月 ÷ 31 天 × 2 天）。

三、关于违法解除劳动合同的赔偿金。被申请人与申请人解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金 28000 元（14000 元/月 × 1 个月 × 2 倍）。

四、关于加班工资。申请人主张因其在被申请人处工作期间每日工作时间是 10 点至 22 点，按月休 6 天计算，扣除其每月已休的 2 天，被申请人还应当按照每月加班 4 个休息日、工作日每日加班 4 小时计算并向其支付加班费。**本委认为**，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，加班工资的支付应以用人

单位安排劳动者加班为前提。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，申请人应当就加班事实的存在承担举证责任。庭审中，申请人确认其工作时间与劳动报酬系与被申请人约定，且其工作期间无需考勤，现申请人未提供证据证明被申请人在双方约定的工作时间外安排其休息日工作或延长工作时间，应当承担举证不能的不利后果。申请人主张加班费缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于离职证明。申、被双方于2022年10月2日解除劳动关系，被申请人应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第五十条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十二条、第八十七条，《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、第二十四条，并参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2022年3月21日至2022年

10月2日期间存在劳动关系；

二、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2022年4月21日至2022年10月2日期间未订立书面劳动合同的工资75569.89元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金28000元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

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。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 马煜逵

二〇二三年一月十六日

书 记 员 易恬宇