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〕4499号

申请人：蒲开术，男，土家族，1983年3月6日出生，住址：湖北省咸丰县。

被申请人：钻美（广州）服装有限公司，住所：广州市海珠区大干围路38号第五工业区12号楼二至八楼南边第七层777房。

法定代表人：陈艳梅。

申请人蒲开术与被申请人钻美（广州）服装有限公司关于确认劳动关系、二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。申请人蒲开术和被申请人的法定代表人陈艳梅到庭参加庭审。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9月26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解除劳动关系的经济补偿3750元；二、被申请人支付申请人2022年3月13日至2022年7月18日未签订劳动合同的二倍工资37500元；三、确认申请人与

被申请人在 2022 年 2 月 22 日至 2022 年 7 月 18 日存在劳动关系。

被申请人辩称：自 2022 年 3 月 1 日起，由于订单量加大，裁床部生产不过来，我单位决定采用招零工的形式以缓解临时用工压力。在 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日，我单位以口头形式约申请人来做零工，并且双方口头约定按每小时 50 元计算工资，同时同意申请人可邀请其他人来一起做零工，我单位以银行转账方式支付申请人工资。我单位不同意申请人的全部仲裁请求，双方为非全日制用工关系，任何一方可以随时通知对方终止用工，我单位无需向申请人支付解除劳动关系的经济补偿。非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，我单位无需支付申请人未签订劳动合同的双倍工资。我单位与申请人不存在正式劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张在 2022 年 2 月 22 日至 2022 年 7 月 18 日在被申请人处工作，工资由法定代表人陈艳梅每月银行转账支付，申请人举证了微信聊天记录、银行转账记录。其中聊天记录显示微信用户“钻美服装裁床主管仇某”邀请申请人加入“钻美职员畅聊群”，并提到申请人的上班时间为 2 月 22 日，在“裁货群”中申请人申请请假，经微信用户“Rockefeller”批准同意，在与微信用户“boss”的聊天

记录中，申请人要求对方结算工资，并提到“我们包月的被炒了还要等20天，哪有这样的”等，“boss”回复“其实，都是这样的”；银行转账记录显示陈艳梅在2022年3月至7月期间每月向申请人转账款项，数额分别为1500元、7500元、7800元（分2笔转账）、7316元、12079元。申请人解释称前述分别为2月至7月的工资，其中的12079元为6月及7月的工资。被申请人对申请人前述证据的真实性均确认，确认微信用户“Rockefeller”“boss”均是其单位法定代表人配偶吴某，吴某负责被申请人的业务工作。但被申请人主张申请人只是在2022年3月1日至7月15日期间到其单位做临时工，双方仅为非全日制用工关系，其单位按50元/小时的标准计算申请人的工资，两周结算一次，申请人的工作时间并不固定，有时申请人还会邀请其他人员一起来工作，其单位转账给申请人的款项包含其他人员的工资，被申请人举证了临时工工时计算表，该表载明了申请人的姓名、银行账号信息、做工记录、工钱等内容。申请人对于该表不确认，称是被申请人自行制作的。另外，被申请人还举证了其他人员的考勤汇总表、劳动合同、入职通知书等拟证明申请人并非其单位的正式员工。申请人对该些证据均表示不清楚。本委认为，双方对于申请人有为被申请人提供劳动的事实不持异议。申请人与被申请人对于双方是否属于非全日制用工存有争议。《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条、第七十二条对于非全日制用工的工时、劳动报酬结

算支付周期作出了明确规定，被申请人主张双方为非全日制用工，其单位有责任举证证明双方的用工情况符合上述法律规定，现被申请人虽举证有临时工工时计算表，但该表仅为打印形式，没有任何人员签名或签章确认，且申请人对该表的内容亦不确认，故该表无法体现双方的用工情况。其次，被申请人主张双方每两周结算一次工资，但从双方确认的银行转账记录可知，被申请人系按月支付申请人的工资，与被申请人的主张并不吻合，被申请人亦无其他证据证明其单位向申请人转账的款项包含其他人员的工资报酬。最后，被申请人虽举证有其他人员的考勤记录、劳动合同等，但其他人员的情况并不必然适用于或等同于申请人的情况。综上，被申请人未能充分有效地举证证明其单位与申请人为非全日制用工关系，故本委对被申请人的主张不予采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，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）》第四十四条的规定，被申请人对于申请人的用工起始时间、工作年限负有举证责任，现被申请人均未就此举证，故本委采纳申请人主张的入职时间及离职时间，并据此确认申请人与被申请人在2022年2月22日至2022年7月18日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。申请人与被申请人确认双方未签订书面劳动合同。本委认为，被申请人没有举证工资支付台账证明申请人对应月份工资的支付情况，故根据《广东省工资支

付条例》第四十八条的规定，本委采纳申请人主张的工资支付情况。被申请人没有证据证明双方未签订劳动合同的责任在于申请人，故根据《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，被申请人应支付申请人2022年3月22日至2022年7月18日未签订书面劳动合同的二倍工资29614.35元（7500元÷31天×10天+7800元+7316元+12079元）。申请人要求被申请人支付其2022年3月13日至2022年3月21日未签订劳动合同二倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年7月18日通知其次日不用上班，没有说明具体原因。被申请人则称其单位因不再需要临时工故没有再通知申请人上班。本委认为，由双方陈述可知，申请人未再为被申请人提供劳动系因被申请人所致，即双方劳动关系系因被申请人原因而解除，现被申请人无证据证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付解除劳动关系的经济补偿，符合法律规定，本委予以支持，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿3787.66元 $[(7500\text{元}+7800\text{元}+7316\text{元}+12079\text{元})\div 4.58\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其经济补偿3750元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条、第四十六条、第四十七条、第六十八条、第七十二条、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、第八条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2022 年 2 月 22 日至 2022 年 7 月 18 日期间存在劳动关系；

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 2022 年 3 月 22 日至 2022 年 7 月 18 日未签订书面劳动合同的二倍工资 29614.35 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经济补偿 3750 元。

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 梁炜珊

二〇二二年十二月二十八日

书 记 员 林婉婷