

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〕1902号

申请人：广州升菱电梯工程技术有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南159号经典居21H房。

法定代表人：吴阿清，该单位总经理。

委托代理人：金文武，男，广东经国律师事务所律师。

委托代理人：陈桂扬，男，广东经国律师事务所实习人员。

被申请人：吴爱荣，男，汉族，1984年2月20日出生，住址：江苏省溧阳市。

委托代理人：陈光愿，男，泰和泰（南京）律师事务所律师。

申请人广州升菱电梯工程技术有限公司与被申请人吴爱荣关于经济损失的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人金文武和被申请人吴爱荣及其委托代理人陈光愿到庭参加诉讼。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4月26日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：被申请人赔偿申请人因存在重大过错造成的经济损失600440元。

被申请人辩称：一、广州市白云区应急管理局作出的行政处罚听证告知书，分别针对申请人、吴阿清及本人的违法行为作出相应处罚，本人仅需为对应的违法行为负责，申请人与吴阿清承担的罚款与本人无关；二、《广州市白云区新市街“5.1”其他伤害一般事故调查处理情况》认定申请人对事故的发生负有主要责任，本人作为劳动者，申请人从未对本人进行安全生产培训及如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施，潘某是申请人安排到施工现场的，潘某死亡与本人无关；三、申请人与潘某家属达成的协议款项为86万，同时中国人寿对潘某作为被保险人之一的保险合同已支付申请人80万元死亡赔偿金，申请人却要求本人承担43万元，是非常不道德的行为，即使要求本人对剩余6万元承担部分责任，也应考虑本人工资收入水平、企业管理制度缺失等问题。

本委查明事实及认定情况

经查，被申请人曾系申请人的职工，每月领取定额工资，被申请人庭审时确认其因2017年的工作量比较少，为了生存离开了申请人。被申请人在2018年又到申请人处负责电梯安装等，报酬结算模式调整为按照工程项目进度结算报酬，项目安装完毕后结清余款。2019年5月1日，申请人的工程项目发生

事故，造成施工人员潘某死亡，被申请人被刑事拘留，此后未再负责申请人的工作。又查，广州市白云区应急管理局对申请人作出处 32 万元罚款的行政处罚及对申请人的法定代表人吴阿清作出处 20880 元罚款的行政处罚，另申请人与潘某家属达成死亡赔偿协议，申请人向对方支付 86 万元，上述事实有《广州市白云区新市街“5.1”其他伤害一般事故调查处理情况》、（穗云）应急听告[2019]D0033 号《行政处罚听证告知书》、（穗云）应急罚告[2019]D0035 号《行政处罚告知书》、（2020）粤 0105 民初 16976 号民事判决书、保险款代偿协议、补偿款收据等为证。申请人主张 2018 年起被申请人系项目安装队负责人，负责召集施工人员和统一申请施工人员报酬后再作分配，被申请人安排没有特种证件安装资质的潘某参与施工，潘某死亡导致其单位产生上述行政罚款以及家属赔偿的经济损失，故要求被申请人按死亡赔偿金额以及行政处罚金额总和的 50%赔偿其单位经济损失。被申请人主张其在申请人处任班组长，听从申请人的安排召集施工工人，施工工人经过申请人同意后进行培训和买保险才能进入工地，工资标准也是申请人规定的，其仅负责记录工人工作天数和代领整个班组的生活费，双方存在劳动关系。经双方确认的《升菱电梯 2018 年安装班结算（吴爱荣）》载有工程名称、安装产值、已付金额 20000 元、本次应付款 29200 元等内容，落款“安装队”处有被申请人的签名，上述 2 笔款项与被申请人举证的银行转账记录相对应。借支单

显示被申请人在 2019 年 4 月 28 日向申请人借款生活费 20000 元。另查，申请人与被申请人就追偿权纠纷先后经江苏省溧阳市人民法院和江苏省常州市中级人民法院进行审理，申请人在上述案件中主张其单位与被申请人系承包关系，上述法院认为申请人提供的证据不足以证明其单位与被申请人存在承包关系，对申请人要求被申请人支付代偿金的请求予以驳回。上述事实有（2021）苏 0481 民初 8649 号《江苏省溧阳市人民法院民事裁定书》和（2021）苏 04 民终 4757 号《江苏省常州市中级人民法院民事裁定书》为证。

本委认为，双方对是否存在劳动关系存有争议，结合本案查明的事实和证据，本委作如下分析：双方在 2018 年前曾建立劳动关系，被申请人承认其 2017 年曾离开申请人，本案没有证据证明双方劳动关系一直存续至 2018 年，故应推定双方上述期间劳动关系随被申请人的离职而终止。而被申请人 2018 年再次到申请人处工作的报酬结算模式已发生变化，被申请人在 2018 年之后获得报酬的行为与劳动关系特有的以劳动力给付为前提按月领取劳动报酬、及劳动者在法定工作时间内提供正常劳动的前提下享有最低劳动报酬的权益保障等特点不尽相符。结合被申请人系以安装队名义签署安装班结算文书，以及其作为班组负责人对工人进行管理的事实，与劳动关系的特征要素亦不相符。且本案没有证据证实双方重新就建立劳动关系进行协商，包括劳动报酬、工作时间、劳动条件等劳动关系项下的权利义

务的内容，并最终签订劳动合同达成建立劳动关系的合意。由此，本案现有证据不足以认定申请人与被申请人在 2018 年之后存在劳动关系，故本委对申请人本案的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二二年七月二十八日

书 记 员 冯秋敏