

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〕2082号

申请人：洪焜，男，汉族，2000年4月16日出生，住址：广东省吴川市。

被申请人：广州市海珠区凤阳联通纺织布行，经营场所：广州市海珠区金纺路2号广州国际轻纺城内自编E1083号。

经营者：黎景康，女，汉族，1976年6月17日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：周文莉，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人洪焜与被申请人广州市海珠区凤阳联通纺织布行关于确认劳动关系、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。申请人洪焜和被申请人的委托代理人周文莉到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2022年2月15日至2022

年10月23日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年2月15日至2022年10月23日未订立书面劳动合同二倍工资差额46807元；三、被申请人支付申请人2022年6月1日至2022年10月23日高温津贴938.4元；四、被申请人支付申请人2022年2月15日至2022年10月23日法定节假日加班费4966元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位之间不存在劳动关系，我单位不是适格的仲裁主体，申请人与黎景康建立了劳务关系；二、申请人的第二项至第四项仲裁请求均与我单位无关，我单位不存在支付义务。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年2月15日起开始在被申请人处先后从事送货和布料质检工作，最后工作至2022年10月23日。被申请人主张申请人与其单位经营者黎景康建立劳务关系，申请人从事仓管工作，对申请人主张用工起止时间不持异议。经查，申请人工作期间通过钉钉打卡考勤，每月由黎景康发放工资并出具工资条，工资条载有底薪、上班天数、迟到分钟、加班、请假等项目，上述事实有银行流水、微信记录、工资单为证。本案双方对用工性质存有争议，结合本案查明的事实和证据，本委认为，劳动关系系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取劳动报酬作为对价的

法律关系，强调劳动力的给予和劳动报酬的支付，突显人身隶属的特征。被申请人并无否认申请人从事的仓管工作系其单位业务组成部分，基于此前提下，虽被申请人主张申请人与黎景康建立劳务关系，但黎景康作为被申请人经营者，因本案没有充分证据证明黎景康与被申请人之间的行为完全独立，故不能认定黎景康向申请人转账支付劳动报酬的行为代表其个人。本案查明的现有证据可以证实申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，接受被申请人的考勤管理，应当认定双方存在劳动关系。鉴于被申请人对申请人的用工起止时间不持异议，本委认定申请人与被申请人自 2022 年 2 月 15 日起至 2022 年 10 月 23 日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张其月休 1 天，休息需向仓管人员报备，其清明节、劳动节、端午节、中秋节均有上班，被申请人未支付其法定节假日加班工资。被申请人向申请人出具的工资条显示，申请人 2022 年 3 月至 6 月底薪为 5800 元/月，7 月至 10 月底薪为 6000 元/月，4 月上班 28 天，5 月上班 30 天，6 月上班 25 天，9 月上班 29 天。针对工资条中的加班项目，申请人主张系被申请人对其 20 时 30 分之后工作、按 15 元/小时计算的加班费。另申请人举证了与用户“QUANG”的微信记录拟证明其每月向对方申请休假，法定节假日没有休息。被申请人主张该证据与其单位无关，不清楚申请人的休假是否经过黎景康批准，也不确认申请人存在法定节假日加班。

本委认为，申请人主张其存在法定节假日加班，并举证了微信记录予以佐证，申请人已履行初步举证义务，被申请人作为掌握管理考勤资料及工资支付台账等的用工主体，未能举证证明申请人的上班情况及加班工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于法定节假日加班以及被申请人未支付相应加班费的主张。结合申请人的工时制度，折算得出申请人2022年3月至6月的日工资为162.24元 $[5800 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 7 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，7月至10月的日工资为167.83元 $[6000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 7 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月5日清明节、5月1日劳动节、6月3日端午节、9月10日中秋节法定节假日加班工资1963.65元 $(162.24 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} \times 300\% + 167.83 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} \times 300\%)$ 。

三、关于高温津贴问题。结合申请人主张的工作岗位及工作内容，无法体现系室外露天工作，申请人亦未能提供充分有效的证据予以证明其系在露天场所履行工作职责，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人要求被申请人支付其在职期间高温补贴的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。申请人2022年3月至10月工资依次为5484元、5755元、6180元、5189元、5963元、5639元、5800元、4065元。双方没有签订劳动

合同。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，申请人关于2022年2月15日至2022年3月14日未订立书面劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏依据；申请人关于2022年3月15日至2022年3月20日未订立书面劳动合同二倍工资差额的请求，已超出1年有效仲裁时效，本委均不予支持。被申请人应加倍支付申请人2022年3月21日至2022年10月23日未订立书面劳动合同的工资42500.58元（5484元÷31天×11天+5755元+6180元+5189元+5963元+5639元+5800元+4065元+1963.65元）。

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》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年2月15日起至2022年10月23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4月5日清明节、5月1日劳动节、6月3日端午节、9月10日中秋节法定节假日加班工资1963.65元；

三、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2022年3月21日至2022年10月23日未订立书面劳动合同的工资42500.58元；

四、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

二〇二三年六月二日

书 记 员 曾艺斐