

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〕3841 号

申请人：蒋秀琼，女，汉族，1976 年 6 月 12 日出生，住址：湖北省咸丰县。

委托代理人：马淑君，女，广东格林律师事务所律师。

委托代理人：钟俊康，男，广东格林律师事务所实习人员。

被申请人：广州宇成服饰有限公司，住所：广州市海珠区康乐东约南大街西巷 2 号 701 房。

法定代表人：代学进，该单位执行董事。

委托代理人：张灵聪，男，广东明思律师事务所律师。

申请人蒋秀琼与被申请人广州宇成服饰有限公司关于确认劳动关系、双倍工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蒋秀琼及其委托代理人马淑君和被申请人的委托代理人张灵聪到庭参加庭审。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 8 月 9 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自 2021 年 6 月 19 日至 2021

年10月6日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年6月19日至2021年10月6日未签订劳动合同双倍工资36830元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人之间不存在劳动关系的人身从属性，无论是我单位还是法定代表人均不对申请人进行用工管理和任务安排，而是由承包相关业务的屈某对下属工人进行用工管理和具体任务分派；申请人没有固定工作时间的管理，请假无需经我单位，申请人自己承认2021年7月22日刚入职一个月即可以请假回家20多天，且结清之前工资。二、从屈某和其他工人的聊天记录可以看出，由于行业特点，无论是屈某作为工头，还是其他工人都可以随时不做工，或者前一天才确定第二天是否上工。三、双方不存在劳动关系的经济从属性，我单位主要业务是服装生产制作，工人主要是计件付费，甚至按天结算；我单位从来没有直接对申请人发放过薪酬，均是由他人统一合并核对做工件数之后，结算薪酬给申请人，而其内部的结算方式，我单位并不清楚；由于计件做工的方式，工人获得的报酬也不稳定。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其在被申请人的工厂（住所地）从事服装钉扣和锁眼工作，其于2021年6月19日入职，于2021年10月6日离职。被申请人确认申请人在

其单位工作过，但对申请人是否每天均在其单位工作则表示无法确认，并主张其单位是将服装制作钉扣、锁眼工作外包给工头屈某或赵某（均是口头约定外包事宜），申请人是屈某招聘的人员，屈某与其招聘的人员是何关系其单位不清楚，其单位与申请人并不存在劳动关系，无法确认申请人的入职时间和申请人首次到其单位做工的时间，对申请人主张的离职时间亦不予确认。申请人主张其与屈某均系经被申请人法定代表人认可后才入职，屈某系其同事，其工资待遇系与被申请人约定，被申请人系将整批货单发给其，其再根据每批货单的要求完成具体工作，其在职期间的工资由屈某或赵某通过转账方式发放。被申请人则主张申请人并不接受其单位直接管理，申请人的工作均由工头屈某直接安排和管理，其单位仅对接屈某或者赵某，当需要用工时，便联系工头让其安排下属工人到其单位做工，至于如何安排工人由工头自己决定，且由工头自行结算下属工人的工资。经查，申请人制作钉扣、锁眼所涉产品为被申请人的产品，申请人工作所需机器设备由被申请人提供，需要遵守被申请人设备设施的使用要求。被申请人对此抗辩称其单位的机器等设备设施的使用、维护和具体管理均是由工头屈某负责。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人主张其单位将服装制作钉扣、锁眼工作外包给工头屈某或赵某，申请人系由工头招聘用工，但并未提供其单位与工头之间签署的有关承包或承揽合同、协议等证据予

以证明，亦无直接有效的证据证明工头与申请人之间存在劳务关系或其他法律关系，故被申请人上述主张缺乏依据，本委无法采纳。结合本案双方陈述的事实线索可知，申请人加工的产品归属于被申请人，即其工作内容属于被申请人的业务范围；又申请人加工产品的地点在被申请人处，加工过程所需机器设备系由被申请人提供，即申请人在从事工作的过程中，其必然需要遵守被申请人对机器设备的使用要求等，并按照被申请人对所需加工产品的数量、质量等要求提供对应的劳动力，即申请人在一定的时间和空间范围内所提供的劳动力与被申请人密不可分，具有人身依附性；虽然被申请人主张系由工头对申请人进行工作安排和管理，且申请人系通过工头发放工资，但如前所述，被申请人关于“工头”一说并无证据证明，而被申请人对于在其单位内从事相关业务工作的劳动者安排何人进行管理以及如何发放劳动报酬属于内部管理方式范畴，无法当然排除申请人系接受被申请人指派的人员对其进行工作安排的可能性，亦无法否定申请人系在被申请人处提供劳动并领取相应的劳动报酬的事实。鉴此，本委认为申请人与被申请人存在用工事实，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳部发〔2005〕12号）第一条规定劳动关系成立的要素特征，遂本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条和《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人的入职时间和离职时

间负有举证责任，现被申请人对此未能提供有关证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的入职时间和离职时间予以采纳，并确认申请人与被申请人自 2021 年 6 月 19 日至 2021 年 10 月 6 日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资问题。申请人主张被申请人没有与其签订劳动合同，其 2021 年 8 月至 2021 年 10 月工资依次为 7004 元、5232 元和 1815 元。本委认为，申请人与被申请人存在劳动关系，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人未能举证证明已与申请人签订劳动合同，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张被申请人未与其签订劳动合同予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此未举证证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人上述主张的各月工资情况。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，结合申请人的入职时间，被申请人应自 2021 年 7 月 19 日起每月支付申请人两倍的工资直至申请人离职之日。因此，申请人要求被申请人支付其 2021 年 7 月 19 日之前未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，缺乏依据，不予支持。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条之规定，申请人于 2022 年 8 月 9 日向本委申请仲裁，且申请人未能提供证据予以证明其就未订立书面劳动合同双倍工资之权利主张存

在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2021 年 7 月 19 日至 2021 年 8 月 9 日未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，已超过申请仲裁的一年时效，本委对此亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 8 月 10 日至 2021 年 10 月 6 日未订立书面劳动合同的工资 12017.58 元（7004 元 ÷ 31 天 × 22 天 + 5232 元 + 1815 元）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳部发〔2005〕12 号）第一条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 6 月 19 日至 2021 年 10 月 6 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 8 月 10 日至 2021 年 10 月 6 日未订立书面劳动合同的工资 12017.58 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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年十月十九日

书 记 员 李梓铭