

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〕4300 号

申请人：梁国雄，男，汉族，1964 年 5 月 8 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市海珠区匠沁烫染工作室，经营场所：广州市海珠区南村路 45 号 101 铺（部位：02 铺）。

经营者：张伟祥，男，汉族，1973 年 4 月 3 日出生，住址：广州市东山区。

委托代理人：刘瑞芬，女，该单位员工。

申请人梁国雄与被申请人广州市海珠区匠沁烫染工作室关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁国雄和被申请人的经营者张伟祥及被申请人的委托代理人刘瑞芬到庭参加庭审。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 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在 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 9 月 15 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法

解除劳动关系的赔偿金 5325 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 9 月 15 日未签订劳动合同的工资差额 300 元。

被申请人辩称：一、申请人原是广州市海珠区剪匠烫染专营店的股东之一，前店铺因经营不善，转给我单位后，申请人在 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 9 月 15 日期间来我单位处理之前熟客的事宜，我单位没有聘请申请人，双方不存在劳动关系。二、申请人于 2022 年 8 月 14 日过来跟进前熟客的事，我单位答应给其劳务费和餐费。我单位于 2022 年 8 月 17 日才拿到营业执照，因没装修好，至 2022 年 8 月 30 日才正式开业，受疫情影响，亏损严重，我单位已结清申请人劳务费和餐费。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、未签订劳动合同的二倍工资差额的问题。申请人于 2022 年 8 月 14 日到被申请人处从事发型师的工作，双方未签订劳动合同，申请人的日常工作由被申请人的经营者安排，被申请人的经营者通过微信分别于 2022 年 9 月 15 日及 2022 年 9 月 16 日向申请人支付了 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 8 月 31 日的工资 3115 元（含伙食费）、2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 15 日的工资 2510 元（含伙食费）。申请人提供且经被申请人确认真实性的其与微信名称“Jack 张”的微信聊天记录显示 2022 年 8 月 12 日晚申请人问“Jack 张”是否还

需要发型师，如需要其就 14 日来上班；2022 年 9 月 15 日微信名称“Jack 张”通过微信告知申请人因其铺头 1 号至 10 号做的客数 16 个，营业额 907 这样的数据店铺养不起申请人，告知申请人从次日起不用来上班了。申请人与被申请人确认微信名称“Jack 张”就是被申请人的经营者张伟祥。被申请人主张其单位与申请人不存在劳动关系，之所以向申请人支付酬劳是因为申请人在其单位处理前单位熟客及帮助其单位办理营业执照，申请人在处理熟客的过程中提供了服务付出了劳动，故其单位支付了申请人劳务费。又查，被申请人于 2022 年 8 月 17 日注册成立，经营范围为理发服务。本委认为，劳动关系是劳动者与用人单位通过合意建立的，由劳动者提供劳动，用人单位支付劳动报酬的法律关系，并且在权利义务履行过程中，劳动者与用人单位在人身和经济方面具有较强的从属性。可见，判断法律关系是否属于劳动关系可以从双方是否具有建立劳动关系的合意、履行过程中劳动者与用人单位在人身和经济方面是否具有从属性以及从属性的紧密程度进行考量。具体到本案，申请人通过微信与被申请人的经营者沟通是否有用人的意向后才进入到被申请人处工作，由此可知双方达成了用工的合意；申请人向被申请人提供了劳动，被申请人亦为此支付了相应的劳动报酬；申请人在日常工作中受被申请人的经营者安排；申请人提供的劳动属于被申请人的经营范围等情况，可知双方具有经济从属性、人身从属性以及组织从属性，申请人与被申请

人符合建立劳动关系的特征。但由于被申请人在 2022 年 8 月 17 日才注册成立,在 2022 年 8 月 17 日前不具备用工主体资格,故本委认定申请人与被申请人在 2022 年 8 月 17 日至 2022 年 9 月 15 日期间存在劳动关系,申请人要求确认与被申请人在 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 8 月 16 日存在劳动关系,缺乏法律依据,本委不予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定,建立劳动关系应签订劳动合同;又根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定,双方建立劳动关系超过一个月不满一年未签订劳动合同,用人单位应向劳动者支付未签订劳动合同的二倍工资。现双方虽未签订劳动合同,但由于双方建立劳动关系未超过一个月,不符合用人单位需要支付劳动者未签订劳动合同的二倍工资的规定,故申请人要求被申请人支付其 2022 年 8 月 14 日至 2022 年 9 月 15 日未签订劳动合同的工资差额的请求,缺乏法律依据,本委不予支持。

二、关于赔偿金的问题。如前证据显示被申请人的经营者于 2022 年 9 月 15 日通过微信告知申请人因铺头 1 号至 10 号客数 16 个,营业额 907 这样的数据店铺养不起申请人而要求申请人离开。本委认为,被申请人要求申请人离开的原因,不符合《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定,属于违法解除双方的劳动关系,故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定,被申请人应支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 5257 元 $[(3115 \text{ 元} + 2510 \text{ 元}) \div 1.07 \text{ 个月} \times 0.5$

个月×2倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2022年8月17日至2022年9月15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违法解除劳动关系的赔偿金5257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 温嘉毅

二〇二二年十一月十日

书 记 员 李梓铭