

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〕1840 号

申请人：卓晓，女，汉族，1984 年 2 月 13 日出生，住址：广东省陆丰市。

委托代理人：罗坤，男，北京市安通（东莞）律师事务所律师。

委托代理人：郝永慧，女，北京市安通（东莞）律师事务所律师助理。

被申请人：广州市中通货运代理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 1542 号之六 155。

法定代表人：谭启雄，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：姚翔，男，广东伯方律师事务所律师。

委托代理人：胡潇鹏，男，广东伯方律师事务所律师。

申请人卓晓与被申请人广州市中通货运代理有限公司关于确认劳动关系、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。申请人卓晓及其委托代理人罗坤和被申请人的委托代理人姚翔、胡潇鹏到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 6 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于 2021 年 11 月 17 日至 2023 年 2 月 17 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 12 月 17 日至 2022 年 11 月 17 日未签订劳动合同双倍工资差额 21630 元。

被申请人辩称：申请人于 2021 年 11 月 17 日到我单位兼职，后于 2022 年 8 月 18 日离开，2022 年 11 月 11 日申请人再次到我单位兼职，直到 2023 年 1 月 31 日。申请人兼职从事的是晚间临时分拣员工作，只是零散工，特点是：一、按每小时 20 元计算工钱，有来分拣才有钱；二、是否来分拣完全依照双方各自的意愿，没有任何约束，申请人有事只需告知来不了即可，我单位不需要太多人手的话，也会通知申请人不用来，与劳务市场上寻找临时散工性质一样；三、基于晚间临时分拣员的事务性质，双方无需也不可能签订任何合同；申请人不来上班我单位也无法依劳动纪律对其按旷工处罚，申请人对我单位没有人身依附性。综上，申请人的工作形式具有极大的自主性，我单位无法对其进行劳动管理，申请人对我单位并无劳动关系所具有的从属性，不符合劳动关系的实际内涵，故我单位与申请人之间并不存在劳动合同关系，更不涉及因未签订劳动合同而支付双倍工资的情形，申请人的仲裁请求没有事实和法律依据，请求予以驳回。

本委查明事实及认定情况

申请人与被申请人确认申请人在2021年11月17日至2022年8月18日期间、2022年11月11日至2023年1月31日期间在被申请人处从事快递分拣员工作；申请人工作时间为晚上八时至次日凌晨二、三时，需要指纹打卡考勤，被申请人每月通过转账方式向申请人发放报酬。申请人主张双方之间为劳动关系，2022年8月19日至2022年11月10日期间其系请假，并未离职，其于2023年1月31日在工作中受伤，之后处于休息期，至开庭当日双方劳动关系仍然存续；其工资约定为每天120元，超过凌晨两点半后按每小时20元计算加班费。被申请人则主张双方为劳务雇佣关系，申请人可自行决定是否到其单位处上班，申请人的报酬以每小时20元按实际到岗时间计算，其单位也没有对申请人来不来上班进行管理；2022年8月19日至2022年11月10日期间系申请人到其他单位上班而自行不到其单位工作。双方确认真实性的微信聊天记录显示，2022年8月9日申请人告知被申请人“英姐，货那么少，那我不去了，叫那个光头顶多两天，晚点我就退出大群，不要报我休息了”，被申请人回复“你来你有空你就来”“你今晚如果没空的话，你九点钟再来也可以……”；2022年8月10日申请人告知被申请人“英姐我就不去了，那么多人……”，被申请人回复“你来就来一天是一天钱……”；2022年8月18日被申请人询问申

请人“今晚有空来上班吗”申请人回复“没人的话，我就过来顶一下，19号开始没空过来了，中午上班，晚上也要上班”；2022年11月11日申请人告知被申请人“看一下今天货多不多多的话我就去帮忙，如果少的话我就不去了……”，并再次重复“……你看一下今天晚上货多不多多的话我就去帮忙，不多的话我就不去了”；2022年12月1日被申请人与申请人沟通“随你，你想来就来，不来就不来……”，申请人回复“我刚吃饱，英姐不去了，你叫阿霞去吧”“英姐，等一下把临工表拿上去，我一共20天”；2022年12月15日被申请人询问申请人“你今晚有空上班没有？”，申请人回复“今晚有空”。另双方确认的申请人2022年11月至2023年1月的工作时间及报酬统计表显示，该期间申请人的报酬根据工作时长按日计算。庭审中，申请人称2022年8月19日至2022年11月10日期间因其家人身体不好，其没心情在被申请人处工作，被申请人又不给其请假，故该期间其到其他单位上班；其在2023年1月31日之后没有到被申请人处上班没有办理任何手续，也没有报告被申请人出院医嘱建议其休息3个月。双方确认没有约定月保底工资。

本委认为，本案双方对双方之间的法律关系性质存有争议，劳动关系与劳务雇佣关系之间最大的区别在于双方之间是否具有人身从属性、经济从属性和组织从属性。具体到本案，首先，从双方确认的微信聊天记录反映出，申请人每日是否到被申请人处上班，是由申请人根据其自身心情好坏、是否有空而自主

作出决定，也可以根据当日被申请人处工作人员是否充足或工作量是否不足而自主作出决定，是否到岗其只需告知被申请人即可，无需取得被申请人的同意，显然双方之间并不存在劳动关系中特有的人身从属性。其次，双方就工作报酬的约定系以“日”“时”的实际到岗时长进行计算，且没有约定最低工资保障，与劳动关系中计时工资的相对固定性并不相符，也并非以劳动成果数量计算的计件工资形式，故双方之间关于报酬的约定与劳动关系中的经济从属性并不相符。再次，申请人工作时虽然需要打卡考勤，但从双方沟通中“如果没空的话九点再来也可以”等内容可知，该打卡的目的并非就申请人的劳动过程进行管理，而只是作为计算报酬的时长依据，无法证明被申请人对申请人进行了劳动关系方面的管理；申请人受伤之后不再到被申请人处上班也无需履行报告或者请假手续，故申请人并不存在劳动关系中的组织从属性。最后，从申请人的信息“英姐，等一下把临工表拿上去，我一共 20 天”可知，申请人对其“临工”的身份是知晓且确认的，可见双方之间并无达成建立劳动关系的合意。综上，本委认为申请人与被申请人从主观上未达成建立劳动关系的合意，从客观上并不具备劳动关系的履行特征，故本委对申请人关于双方之间系劳动关系的主张不予采纳，对申请人要求确认双方存在劳动关系及基于劳动关系产生的未签订劳动合同二倍工资的请求均不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 黄 霞

二〇二三年五月四日

书 记 员 刘 婉 莹