

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〕2071号

申请人：叶世坪，男，汉族，2002年8月14日出生，住址：广东省新丰县。

委托代理人：潘文静，女，广东洛亚律师事务所律师。

被申请人：广州市亿胜源贸易有限公司，住所：广州市海珠区龙潭村南约直二街5号自编6栋二楼203。

法定代表人：毛俊，该单位经理。

委托代理人：黄龙，男，湖南旷真（广州）律师事务所律师。

申请人叶世坪与被申请人广州市亿胜源贸易有限公司关于确认劳动关系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潘文静和被申请人的委托代理人黄龙到庭参加庭审。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17日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：确认潘啟路与被申请人在2023年2月1日至2023年

2月3日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、潘啟路与我单位之间并非劳动关系，而是劳务关系。双方之间并无建立劳动关系的合意，而劳动关系的确立需要经过较为正式的招聘程序，并常以工作证、入职证明等形式表现出来，具有长期性、持续性和稳定性的特征。劳务关系一般只需双方达成合意即可成立，体现的是一种即时结清的关系，用工期限一般比较短，具有临时性的特征。潘啟路是第三人介绍来到我单位处提供钉扣的劳务服务，双方并没有签订书面劳动合同，潘啟路入职缺乏正式的招聘程序，无需面试，双方不属于劳动关系。二、潘啟路不受我单位的规章制度约束，双方不存在隶属关系，潘啟路在工作过程中也不接受我单位指挥、监督。潘啟路于2023年1月11日工作一两天后就结算离开。2023年2月1日又到我单位工作，来去自如，我单位没有限制潘啟路，双方不存在隶属和劳动关系上的管理关系。三、潘啟路的工作时间不受我单位管理，且前后两次劳务合作持续时间不到三天，潘啟路的工作时间及工作量均不固定，且可自行决定其工作时间及工作量，双方关系体现出一种临时性的特征，不具有长期性、持续性和稳定性，潘啟路不实行考勤制度，而我单位长期工作的员工都需要继续考勤打卡，且据悉潘啟路除和我单位存在临时劳务合作外，还另有保姆工作。四、劳务关系中劳动者不享有最低工资、休息休假、社会保险等待遇，往往只约定报酬或以报酬计算方法为核心，而劳动关

系中，双方一般会签订劳动合同对劳动报酬等进行约定。我单位与潘啟路约定的报酬不符合一般的劳动工资结构，双方对于报酬约定计件计算，且未约定基本工资、劳动保护条件、社会保险待遇等劳动合同必备条款。而我单位的长期员工的计薪方式为固定月薪，个别长期员工的计薪方式为固定底薪加提成，综上，潘啟路与我单位是一种承揽工作下的劳务关系。五、我单位属于服装生产行业，且规模小，属于小微企业，使用临时性劳务人员属于行业惯例，如申请人主张潘啟路与我单位存在劳动关系，应举证证明，申请人仅凭和我单位员工及毛俊的微信聊天记录无法证明双方存在劳动关系，应当承担举证不能的法律后果。综上，请求依法驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申请人主张潘啟路经被申请人的招聘主管微信及电话面试后，于2023年2月1日到被申请人处工作，工作地点位于广州市番禺区兴业大道488号群兴科创园D栋4楼，实行计件工资，每天上班时间为8时至18时，中午休息1小时，在2023年2月2日工作期间潘啟路感觉身体不适而离开，当天到医院就医，2023年2月3日在家中去世。申请人举证了潘啟路与昵称为“晴天”的微信用户的聊天记录、申请人与昵称为“俊”的微信用户的聊天记录及居民死亡医学证明（推断）书。其中潘啟路与昵称为“晴天”的微信用户的聊天记录显示“晴天”于2023年

1月31日询问潘啟路有无到广州，有无人订暗扣，双方进行了微信电话沟通，“晴天”还发出了语音信息，语音转文字显示的内容为“你你知道知道我们那个厂的地方了，就是那个晨星，晨星科创园那个四楼”，潘啟路回复了语音信息，语音转文字显示的内容为“我知道我知道，我明天直接上去就有人在那里，我就会去问他们一下了”；申请人与“俊”的聊天记录内容显示，申请人在2023年2月11日向对方发出“老板你好，我们这边咨询了律师现在这种情况是视同为工伤的，这与我们家属的想法是一致的，你们那边是准备怎么解决这件事呢”，对方回复“是临时工 而且是我们毫不知情的情况下”；居民死亡医学证明（推断）书载明潘啟路于2023年2月3日在家中去世，死亡原因为高血压病。被申请人对前述证据的真实性均予以确认，确认昵称为“晴天”的微信用户为其单位的员工胡某某，确认昵称为“俊”的微信用户为其单位法定代表人毛俊，确认潘啟路在其单位工作，但主张潘啟路与其单位之间地位平等，不需受其单位的约束，不需要考勤，自行决定工作时间及工作量，双方建立短期劳务关系，并非劳动关系。被申请人举证了微信支付交易明细证明、潘啟路与昵称为“晴天”的微信用户的聊天记录及人员名单、考勤记录，其中交易明细证明显示胡某某于2023年1月11日通过扫码付款的方式向“好人一生平安”支付了272元；聊天记录显示“晴天”与潘啟路于2023年1月11日添加对方为好友，开始沟通，1月31日的沟通内容与上述申请

人举证一致，2023年2月3日、2月4日“晴天”多次向对方发出消息，对方没有应答；人员名单、考勤记录没有潘啟路的名字。被申请人称胡某某于2023年1月11日向“好人一生平安”转账的款项即为潘啟路当天的劳务费，之后因工作需要再次找潘啟路来工作。申请人对前述转账记录及聊天记录的真实性予以确认，对考勤记录及人员名单则不予确认，并称转账记录不能体现款项的性质，不能证明属于工资，不能证明当时曾在被申请人处上班，也不排除收款对象是与潘啟路使用相同昵称的人员，但聊天记录可以证明潘啟路于2023年2月1日在被申请人处上班，形成用工关系。另查，双方确认申请人的工作内容包含订扣子；被申请人确认其单位的业务范围包含服装生产；申请人为潘啟路的儿子。本委认为，双方对于潘啟路在2023年2月1日、2月2日在被申请人处工作无异议，但对于双方建立何性质的法律关系存有争议。被申请人主张双方为劳务关系，并举证转账记录及聊天记录等，但转账记录并未体现支付款项的性质、用途及原因，不能证明属于劳务费，被申请人的其他证据亦不足以证明双方有关于建立劳务关系的合意。其次，从目前用工管理情况来看，用人单位对于新入职或新聘用的劳动者暂不进行考勤，或进行资料录入等原因，而暂未能适用用人单位考勤系统的情况时有发生。现潘啟路在被申请人处工作不足2天即发生事故，故被申请人处未对潘啟路进行考勤或未有其考勤记录亦属于用工管理正常范围。最后，潘啟路与被申

请人均符合法律、法规规定的主体资格，被申请人根据潘啟路的工作量计发其报酬，潘啟路从事的工作内容属于被申请人的业务组成部分，此情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的情形。综上，本委认为潘啟路与被申请人符合成立劳动关系的条件，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、第四十四条的规定，本委确认潘啟路与被申请人在2023年2月1日至2023年2月3日存在劳动关系。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第七条、第四十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

确认潘啟路与被申请人在2023年2月1日至2023年2月3日期间存在劳动关系。

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 梁炜珊

二〇二三年五月十八日

书 记 员 林婉婷