

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〕4895号

申请人：曾田孝，男，汉族，1970年1月24日出生，住址：湖南省宜章县。

被申请人：广州市工万建筑工程有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号4201房。

法定代表人：林莲玉。

委托代理人：吴明广，男，该单位员工。

申请人曾田孝与被申请人广州市工万建筑工程有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾田孝和被申请人的委托代理人吴明广到庭参加庭审。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9月26日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年9月30日工资13575元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金43000元；三、被申请人支付申请人2023年8月

1日至2023年9月30日伙食费1800元；四、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年9月30日房补600元。

被申请人辩称：请求仲裁委驳回申请人所有仲裁请求。一、申请人与我单位并非劳动关系，不存在解除劳动关系赔偿的法律基础。1.申请人与我单位2018年12月1日建立劳动关系，因申请人自身原因，于2021年3月28日因个人原因向我单位申请离职，并与我单位签署《辞职通知书》，双方劳动关系自2021年3月28日起终止。2.因申请人单方面终止劳动关系后，我单位基于其在职期间表现无过失亦算良好，遂提出双方虽解除劳动关系，但因我单位在广州南沙美的项目中，亦需要提供安保服务人员，双方可建立劳务关系，该劳务服务是因该项目而存在，则双方劳务关系在该项目完工时亦终止或解除。于是双方建立劳务关系，由申请人为我单位提供安保服务并依据服务时间计算服务费。3.我单位自双方建立劳务关系起，对申请人所有工作均不再管理，亦不对其工作进行任何强制性约束及安排。申请人在服务期间我单位仅根据其每日服务进行结果统计，进而计算费用。实际上双方建立劳务关系亦是因为我单位该南沙美的项目属于建筑类项目，因该项目期间场地内会留有大量建筑材料、机器设备及水泥钢筋等，故需要有人在现场留看，避免因现场无人留看而导致增加被盗风险。申请人无需具体如何看管，我单位仅需的是现场有人被外人看到以至于不敢盗窃即达到目的，所以申请人提供的服务就是为了达到我单位

该目的。此外，申请人可自行决定其工作方式与休息，只要达到前述服务目的，我单位不做其他管理及要求，与劳动关系的人身依附管理方式具有明显区别。故，双方并非劳动关系，不存在解除劳动关系赔偿的法律基础。二、申请人所述与事实不符，亦违反诚信原则。1. 申请人因个人原因于2021年3月28日离职，其本人签署的《离职通知书》系其个人所作之决定，是其意思自治的具体体现，符合法律规定并有效，双方劳动关系实际于该日已解除。2. 双方签署的《劳务协议》是双方真实意思表示，双方应根据该协议履行。该协议第六条第6.1款、6.4款，说明双方建立劳务关系是基于我单位项目实际需要，并约定了双方终止该劳务协议的条件，系有时间期限及附终止条件的服务约定。双方签署的《劳动合同书》第十条亦说明了解除劳动关系的补偿条件。该两份合同内容条款具有明显差别，申请人在结束劳动关系后，经我单位提出而建立劳务关系，其对两份不同的合同具有完全阅读及辨别全部内容的能力，且申请人对该两份合同均持有一份，自签署《劳务协议》之日起至今已有二年多，申请人在持有两份合同情况下，对此从未提出过异议，可知申请人其实认可双方的关系且是符合其意愿的。而我单位在双方合作事项完工后终止劳务关系的情形，系双方于《劳务关系》达成的合意，并不违反法律规定。申请人在建立劳务服务长达两年之久，现因其所提供服务项目完工而终止劳务关系后，以劳动关系申请仲裁，明显违反诚信原则。3. 我

单位作为一家建筑工程公司，主要经营及工作内容是建筑。而实际上，建筑行业因业务具有阶段性、间歇性，不具有长期对所有服务人员建立劳动关系的能力及实际需要。较为合理的情形是在项目建筑的施工过程中，因实际需要而增加劳务人员并提前协商约定服务至项目结束为止。本案中申请人仅是因我单位工程项目需要，在夜晚不施工时过来提供照看场地的服务，避免无人留看场地出现材料、建筑设备被盗等情况，申请人所提供的服务并非我单位工作组成部分，亦非建筑工人，双方亦不具有从属性，系以服务成果为准，而服务过程我单位不进行管理，与劳动关系具有明显区别。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于2018年12月1日与被申请人建立劳动关系，于2021年3月28日或29日被派去被申请人广州南沙美的项目地从事保安工作，于2023年9月30日被违法辞退，其离职前月平均工资为4300元，被申请人应支付其违法辞退赔偿金。申请人提交《劳动合同书》《劳务协议》钉钉聊天记录、钉钉截图、银行交易明细、8月考勤记录等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载明申请人与被申请人签署期限为2018年12月1日至2021年11月30日的劳动合同。其中《劳务协议》载明“……第一条 提供劳务期间 乙方系为甲方南沙美的项目提供保安劳务，从2021年12月1日

起至该项目所需甲方劳务完成之日为止……第五条 劳务报酬

5.1 乙方提供劳务期间，劳务报酬乙方实际服务天数与甲方指定客户每月验收工程进度、返款进行计算，每次工程验收最高劳务报酬为 3500 元/次，乙方同意甲方按项目工程进度节点、返款情况进行结算支付；同时为鼓励乙方提供高质量劳务服务，甲方同意除上述劳务报酬外设立奖金激励乙方，奖金额度为 800 元/月，具体奖金金额以甲方考核乙方服务质量结果而定……”

落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名，落款日期为 2021 年 12 月 1 日。其中申请人与被申请人行政人员韦某某的钉钉聊天记录载明 9 月 13 日韦某某向申请人发送“您的劳务关系将于 2023 年 9 月 30 日正式解除”。其中钉钉截图载明申请人 2022 年 12 月 30 日及 2023 年 9 月 18 日上下班钉钉打卡记录。其中钉钉截图载明申请人部门为被申请人“后勤管理部-保安组-保安组(GZ 南沙美的)，入职时间为 2018 年 12 月 1 日，岗位职级为职员，工号 0602，直属上司为“保安队长”“方某某”。其中 8 月考勤记录系在“南沙美的电白建设内部管理群”，该记录显示抬头为广州市工万建筑工程有限公司 2023 年 8 月员工考勤，表格内显示包括申请人职务为保安，人员类型为职员等内容。其中银行交易明细载明广东电白建设集团有限公司（以下简称“电白建设”）2021 年 3 月、5 月、6 月分别转账 3840 元、3950 元、4300 元，2021 年 8 月至 10 月均向申请人转账 4600 元，2022 年 10 月至 2023 年 1 月向申请

人转账 4670 元、4565 元、4565 元、4265 元，被申请人 2021 年 2 月、4 月向申请人分别转账 3943.67 元、3997.67 元。被申请人对《劳动合同书》《劳务协议》、钉钉聊天记录、钉钉截图的真实性均予以确认，但称打卡记录系申请人自行做的报备，不属于劳动关系的管理行为，其单位查看 8 月考勤记录原始载体后称由仲裁委确认申请人提交的银行交易明细及 8 月考勤记录的真实性，其单位确认电白建设与其单位系承包与分包的关系。被申请人主张申请人 2018 年 12 月 1 日入职其单位，但于 2021 年 3 月 28 日申请人向其单位提出离职而解除双方劳动关系，其单位于 2021 年 12 月 1 日与申请人正式建立劳务关系，其单位确认 2021 年 3 月 29 日至 2021 年 11 月 30 日期间申请人在广州南沙美的项目向其单位提供劳务，申请人与其单位因被申请人广州南沙美的项目部已经收尾竣工于 2023 年 9 月 30 日而解除劳务关系。被申请人还主张其单位不清楚申请人离职前月平均工资。被申请人提交《辞职通知书》等证据拟证明其主张。其中《辞职通知书》载明申请人因个人理由于 2021 年 3 月 27 日向被申请人提出辞职，最后工作日为 2021 年 3 月 28 日。申请人对该证据的真实性予以确认，其确认被申请人广州南沙美的项目已进入收尾阶段。本委认为，首先，劳动关系的解除权属于形成权，单方行使即可，且到达对方之日起生效。具体到本案，经申请人确认真实性的《辞职通知书》明确载明申请人的离职时间及离职原因，由此可知，双方第一次劳动关系系

以申请人行使而于2021年3月28日解除。其次，被申请人虽对申请人提交的银行交易明细及8月考勤记录的真实性不予确认，但申请人当庭出示8月考勤记录原始载体，且其单位未提交相反证据予以反驳或推翻，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人提交的银行交易明细及8月考勤记录予以采信。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人虽主张与申请人自2021年12月1日起建立劳务关系，但仅凭双方签署的名为《劳务协议》的合同，不足以证明双方实际系建立劳务关系。申请人主张其2021年3月29日至2023年9月30日存在劳动关系，并提交了证据予以证明，其中《劳务协议》约定申请人自2021年12月1日从事被申请人广州南沙美的项目保安服务，钉钉截图显示申请人所在单位为被申请人，钉钉考勤打卡记录显示申请人使用被申请人钉钉系统上下班打卡，“南沙美的电白建设内部管理群”中8月考勤记录载明被申请人南沙美的项目部对申请人进行考勤统计，电白建设通过银行转账向申请人发放工资，且每月工资数额相对固定且具有一定的连续性，而被申请人确认电白建设与其单位系承包与分包的关系，由此可知，电白建设向申请人转账的款项实际系代被申请人发放申请人工资具有高度可能性，而被申请人未能提交证据予以反驳或推翻，其单位应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人提交的证据已形成证据链，较为充分证明申请人自2021年3月28日第一段

劳动关系结束后仍受被申请人的管理，从事被申请人安排的有报酬的劳动，提供的劳动亦系被申请人业务的组成部分，符合劳动和社会保障部《关于确认劳动关系有关事项的通知》(2005)12号规定之认定劳动关系的情形，故本委认定申请人与被申请人之间存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。被申请人虽主张申请人于2021年12月1日与其单位签署《劳务协议》而正式建立劳务关系，但庭审中被申请人确认申请人于2021年3月29日前往其广州南沙美的项目部工作，此与申请人主张其与2021年3月28日或29日被派往广州南沙美的项目地工作相吻合，故本委认定申请人于2021年3月29日第二次入职被申请人。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十二条的规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当按照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。申、被双方签署的《劳务协议》约定合同期限截止至广州南沙美的项目所需申请人劳务完成之日，现申请人确认被申请人广州南沙美的项目已进入收尾阶段，双方于2023年9月30日解除劳动关系，故被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿。申请人本案请求为违法解除劳动合同赔偿金，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人赔偿金，但应支付申请人上述经济补偿。最后，根据《广东省工资支付条例》

第四十八条的规定，用人单位对劳动者的工资支付负有举证责任。现双方对申请人离职前的月平均工资有异议，而被申请人对此未能履行举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于其离职前月平均工资之主张。又，被申请人对申请人离职时间不持异议，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 12900 元（4300 元×3 个月）。

二、关于工资问题。申请人主张其自 2021 年 3 月底派往广州南沙美的项目地工作后，约定每月没有休息，月基本工资 3500 元，另加 800 元奖金，每年 6 月至 10 月有 300 元/月高温补贴，被申请人未支付其 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资 13575 元（含高温补贴每月 300 元）。被申请人主张申请人劳务报酬按照 3500 元全额提供 30 天或 31 天的服务发放，另有 800 元额外奖励，奖励机制系以货物材料没有损失或被盗取为前提，申请人提供劳务期间均全额发放奖金，与申请人未约定过高温补贴。本委认为，申请人主张其月基本工资 3500 元，另加 800 元奖金，每年 6 月至 10 月有发放 300 元高温补贴，并提交了银行转账记录予以证明，银行转账记录显示电白建设 2021 年 8 月至 10 月均向申请人转账 4600 元，2022 年 10 月至 12 月向申请人转账数额 4670 元、4565 元、4565 元，该些月份转账的数额与申请人所主张的其月工资标准相吻合，而被申请人未能就这些月份向申请人转账工资数额超过 4300 元作出合理解释说明，

故本委采纳申请人关于其月工资标准及每年6至10月被申请人发放高温补贴的主张。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，用人单位对劳动者的工资支付情况负有举证义务。如前所述，本委已认定申、被双方存在劳动关系，故被申请人应对申请人工资支付情况进行举证，现被申请人对此未能举证证明，应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年7月1日至2023年9月30日工资（含高温补贴）13800元（4300元×3个月+300元×3个月），现申请人仅要求被申请人支付其该期间工资13575元，系申请人对自身权利的自主处分，本委予以尊重并照准。

三、关于伙食费及房补问题。申请人主张自2022年9月起，其除2022年6月至2022年10月期间每月600元住房补贴外，其余月份房屋补贴为每月450元，伙食费为每天30元，被申请人未支付其2023年8月1日至2023年9月30日伙食费及2023年9月1日至2023年9月30日房补。申请人提交昵称“南沙美的电白建设内部管理群”微信群聊天记录、招商银行交易明细表等证据拟证明其主张。其中昵称“南沙美的电白建设内部管理群”微信群聊天记录载明7月4日谢中元发送“今后餐补以及房补均在招行卡发放，请各位将自己的招行卡号以及开户行支行名称发给我”。被申请人查看该微信群聊天记录原始载体后，对该微信群聊天记录的真实性不确认，辩称该群不是其单

位的工作群，其单位不清楚谢中元的身份。被申请人主张双方并无约定过伙食费及房屋补贴。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，当事人对自身主张负有举证义务。作为福利待遇，住房补贴及伙食费补贴是否发放应当从约定，申请人虽主张被申请人应支付其住房补贴及伙食费补贴，但申请人提交的微信群聊天记录中谢中元发送的伙食费及房屋补贴的内容并无明确显示适用于申请人，微信聊天记录中谢中元的具体身份亦无法确认，且被申请人对该微信群聊天记录真实性不予确认，故无法当然对应申请人应享受该些福利，因申请人未能提交充分有效的证据予以证明，本委对其该主张不予采纳，即对申请人要求被申请人支付其伙食费及房补的主张，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十二条，参照《关于确认劳动关系有关事项的通知》〔2005〕12号规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年7月1日至2023年9月30日工资13575元（含高温补贴每月300元）；

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解除劳动关系的经济补偿 12900 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 宋 静

二〇二三年十一月二十四日

书 记 员 王嘉南