

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〕4894 号

申请人：颜小剑，男，汉族，1978 年 11 月 3 日出生，住址：湖南省安仁县。

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。

申请人颜小剑与被申请人广州市工万建筑工程有限公司关于确认劳动关系、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。申请人颜小剑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 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日克扣的工资 7500 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资 22500 元；三、确认申请

人与被申请人 2021 年 10 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日存在劳动关系；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 30000 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日生活费补贴 1800 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日房屋补贴 600 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日高温补贴 900 元。

被申请人辩称：请求仲裁委驳回申请人所有仲裁请求。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 2021 年 10 月 1 日建立劳务关系，并签订《劳务协议》，协议约定申请人向我单位提供电工类服务，至广州南沙美的项目结束之日止。2. 自双方建立劳务关系起，对申请人所有工作不存在人身管理的情形，亦不对其工作进行任何的强制性约束及安排。申请人在服务期间仅是为该项目过程中如出现水管、电线破坏等无法使用或影响我单位情况时，负责维修维护，其余时间申请人自行安排。3. 双方之间并无行政隶属关系，我单位无对其强制性工作管理与安排、亦无对申请人有任何的规章制度规定。实际上申请人自身自由安排其工作，我单位不做管理，双方根据申请人实际提供服务的结果及工作量进行结算劳务报酬，双方各自独立、地位平等。4. 实际上，双方建立关系是临时的，短期的、一次性的。双方关系实际因广州南沙美的项目产生而建立，并随该项目的结束而终止。双方因该原因建立劳务关系及目的、形式等，均与劳动关系的

建立有着本质的区别：（1）因我单位承建项目是阶段性的，有时一年半载都没项目经营。有时接到项目才需请劳务人员提供维修服务，我单位本身并无对申请人岗位的固定长期需求；（2）我单位本身是建筑行业企业，主营业务是建筑施工，申请人仅在我单位施工过程中出现水管、电线等故障时提供维修服务，且并非每日或每次施工均需维修，不属于建筑行业施工业务的组成部分，双方不存在支配与被支配的情形，符合外请劳务人员在需要时提供劳务服务的常理及方式；（3）在该项目进行期间、申请人提供服务过程中，均系以其自身名义为我单位提供服务，在出现我单位因施工出现的水管、电线等故障影响使用时，由申请人自备工具、自行安排作业方式等进行维修，我单位根据申请人维修结果验收。5、从申请人提供的聊天记录等均可看出，我单位从未对其有过任何劳动关系上的管理行为。劳动关系的管理是强制性的、持续长期性的，我单位对其并无相应的管理行为，与劳动关系具有明显的区别。另外，从申请人提供的证据八月考勤中可看出其是与我单位建立劳务关系而非劳动关系。申请人自双方签署《劳务协议》之日起，均知晓双方因项目服务目的而建立劳务关系，且是认可并署名确认。期间双方合作时间长达将近两年，我单位认为申请人如果本身是以建立劳动关系为目的，其不可能与我单位签署该《劳务协议》，更不可能在如此长时间里对此认可，明显违背常理。申请人由始至终，从未入职过我单位。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及赔偿金问题。申请人主张其于2021年10月1日与被申请人建立劳动关系，月工资7500元，于2023年9月30日因被申请人违法辞退而解除劳动关系，其离职前月平均工资为7500元，被申请人应支付其解除劳动关系的赔偿金30000元。申请人提交《劳务协议》《广东省社会保险个人缴费证明》、中国建设银行工资交易明细、钉钉聊天记录、8月考勤记录。其中《劳务协议》载明申请人与被申请人建立劳务关系，申请人为被申请人广州南沙美的绿城横沥大道项目提供电工劳务，从2021年10月1日起至该项目所需被申请人劳务完成之日为止，劳务报酬按申请人实际服务天数与被申请人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7500元/次，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名及捺印，落款日期为2021年10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显示韦某某分别于2022年9月22日、2022年10月13日、2022年11月15日、6月12日审批同意申请人“补卡申请”，9月10日韦某某向申请人发送“颜小剑你好，由于南沙美的项目临近竣工验收阶段，根据项目人员撤场计划安排，现通知您于2023年9月30日前撤场，撤场前请办理好交接工作”。其中《广东省社会保险个人缴费证明》载明第三方公司“广州市天垣建筑劳务

有限公司”为申请人缴纳 2021 年 12 月至 2022 年 5 月社会保险费，被申请人为申请人缴纳 2022 年 6 月至 2022 年 10 月社会保险费，第三方“广东天垣建设有限公司”为申请人缴纳 2022 年 11 月至 2023 年 9 月社会保险。其中中国建设银行交易明细显示：“广州市天垣建筑劳务有限公司”2021 年 12 月至 2022 年 1 月、2022 年 3 月、2022 年 5 月至 2022 年 10 月、2022 年 12 月期间每月向申请人转账数额 2984.08 元至 5005.26 元之间，“广东天垣建设有限公司”2023 年 1 月、2023 年 3 月至 2023 年 4 月、2023 年 6 月至 2023 年 9 月期间每月向申请人转账数额在 4284.08 元至 4384.88 元之间。其中 8 月考勤记录系“南沙美的电白建设内部管理群”内信息，该记录抬头为广州市工万建筑工程有限公司 2023 年 8 月员工考勤，表格内有申请人的名字及职务等信息。被申请人对《广东省社会保险个人缴费证明》《劳务协议》、中国建设银行工资交易明细、钉钉聊天记录的真实性均确认，但当庭查看 8 月考勤原始载体后，其单位称 8 月份考勤真实性由仲裁庭确认，辩称“南沙美的电白建设内部管理群”，该群与其单位并非同一个主体。被申请人主张申请人于 2021 年 10 月 1 日与其单位建立劳务关系，其单位对申请人并未进行工作管理安排，申请人系受广州南沙美的项目部的管理，其单位于 2023 年 9 月 30 日与申请人解除劳务关系，其单位不应支付申请人解除劳务关系的经济补偿或赔偿金。被申请人还主张申请人每月劳务报酬不超过 7500 元，按照其当月实际服务

天数，做满当月对应天数后要对其工作质量验收后才发放其劳务报酬，劳务报酬按照项目部施工各方分摊申请人的劳务报酬。被申请人提交《社保购买挂靠协议》等证据拟证明其主张。其中《社保购买挂靠协议》载明社保缴费基数为广州地区最低基数，挂靠周期为2021年10月1日至广州南沙美的绿城横沥大道项目结束为止，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名，落款日期为2021年10月1日。申请人对《社保购买挂靠协议》的真实性予以确认。本委认为，首先，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10月1日起建立劳务关系，但仅凭双方签署的名为《劳务协议》的合同及《社保购买挂靠协议》，不足以证明双方实际系建立劳务关系，因被申请人未能对自身主张提交充分有效证据予以证明，故本委对其单位该主张不予采纳。其次，被申请人虽对申请人提交的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，而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8月考勤记录予以采信。又，被申请人虽称申请人劳务报酬并非完全由其单位支付，不符合劳动关系认定的标准，但从被申请人庭审中的陈述，其单位称按照申请人当月对应服务天数并经工作质量验收后由项目部施工各方分摊申请人的劳务报酬，每月劳务报酬不超过7500元，结合申请人提交的银行转账记录

可知，第三方向申请人转账的款项实际系发放申请人劳动报酬具有高度可能性。被申请人虽主张申请人系受广州南沙美的项目部的管理，其单位对申请人未进行工作管理安排，但被申请人系该项目的承包方，结合建筑行业的特殊性可知，被申请人虽未对申请人进行直接工作管理安排，但申请人需要接受承包方项目部的管理，从钉钉聊天记录及8月考勤记录亦可看出，申请人需要接受被申请人的考勤管理，由此可知申请人工作系需要接受被申请人的管理。结合申请人提交的《劳务协议》明确载有关于工作内容、工作地点、合同期限、工资标准等劳动合同的必备条款，申请人从事被申请人安排的工作并获取相应的劳动报酬，此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。又，申、被双方对申请人的入、离职时间不持异议，故本委认定申、被双方2021年10月1日至2023年9月30日期间存在劳动关系。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。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的经济补偿 15000 元（7500 元×2 个月）。

二、关于 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资差额问题。申请人主张被申请人 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间在其每月工资中扣除 750 元，被申请人应予返还。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的义务。申请人虽主张被申请人在 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资中扣除 750 元，但其并无证据证明其在职期间对该期间工资发放问题向被申请人提出过异议，申请人现有证据亦无法反映其该期间月工资有被扣除的情形，故其应对此承担举证不能的法律后果，因此，本委对申请人关于要求被申请人支付其 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日工资差额的请求不予支持。

三、关于工资问题。申请人主张其月工资 7500 元，被申请

人未支付其 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资。被申请人主张申请人每月劳务报酬不超过 7500 元，按照其当月实际服务天数，做满当月对应天数后要对其工作质量验收后才发放其劳务报酬，其单位有支付申请人该期间部分工资，但未足额支付。本委认为，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责任。被申请人虽主张其单位已支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间部分工资，但未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。又，如前所述，本委已认定申、被双方存在劳动关系，而被申请人未举证证明 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间申请人有应当扣除工资的情形，其单位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 22500 元（7500 元×3 个月）。

四、关于生活费（伙食费）补贴及房屋补贴的问题。申请人主张自 2022 年 9 月起其住房补贴为 6 月至 10 月每月 600 元，其余月份为 450 元/月，伙食费为每月 900 元，被申请人未支付其 2023 年 8 月至 2023 年 9 月伙食费（生活费）补贴 1800 元及 2023 年 9 月房屋补贴 600 元。申请人提交微信聊天记录拟证明其主张。其中申请人与被申请人工作人员凌某某的钉钉聊天记录显示对方 2023 年 3 月发送“10 月是 31 天的，休息了 5 天，就扣 5 天”“所有人统一”“餐补补了你 780 元， $26 \times 30 = 780$ ”“450”

“冬天 450 一月，夏天 600 一月”“9 月 27-9 月 30 是另外补了 60 元房补的了，450+60=510 房补”“对”“11 月是 450. 说错了”“现在补的是 11 月房补、10 月餐补”，申请人回复“这么扣 210 块钱呢”“房租多少”“十月份是 450 吗”“他们十月份是 600”。被申请人对该钉钉聊天记录的真实性予以确认，但辩称凌某某并非管理人员，其不具有对接薪资发放及劳务费用发放及约定的管理职能，不能证明申请人实际有相关补贴。被申请人主张其单位不应支付申请人伙食费及住房补贴，双方并未有关于该些补贴的约定。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。申请人主张其自 2022 年 9 月起享有住房补贴及伙食费补贴，并提交了证据证明，申请人与凌某某的钉钉聊天记录明确载明相关住房补贴及伙食费补贴等内容，而被申请人虽不确认与申请人关于伙食费及住房补贴有约定，辩称凌某某不具有薪资发放及劳务费用发放及约定职能，但未能提交有效证据予以反驳或推翻申请人主张，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张予以采纳。又，庭审中被申请人确认未支付申请人伙食费及房屋补贴，故被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日伙食费（生活费）补贴 1800 元及 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日房屋补贴 600 元。

五、关于高温补贴的问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 7 月至 2023 年 9 月高温补贴 900 元。被申请人主张申

请人不享有高温补贴。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。申请人的工作岗位系电工，不属于长时间露天或高温作业岗位，申请人亦未能举证证明其2023年7月1日至2023年9月30日期间存在露天或高温作业的情况，因此，申请人要求被申请人支付其高温补贴的请求，缺乏依据，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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《关于确认劳动关系有关事项的通知》〔2005〕12号之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人2021年10月1日至2023年9月30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解除劳动关系的经济补偿15000元；

三、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22500元；

四、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8月1日至2023年9月30日伙食费（生活费）补贴1800元；

五、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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日房屋补贴 600 元；

六、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 宋 静

二〇二三年十一月二十四日

书 记 员 王嘉南