

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〔2024〕515号

申请人：管忠明，男，汉族，1973年7月6日出生，住址：江西省丰城市。

委托代理人：管子健，申请人儿子。

第一被申请人：恩聪物业管理（广州）有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路331号2栋101房。

法定代表人：杨克尔。

委托代理人：杨媚，女，该单位员工。

第二被申请人：广州恩聪服装有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路331号3栋601。

法定代表人：杨钢伟。

委托代理人：黎芝兰，女，该单位员工。

申请人管忠明与第一被申请人恩聪物业管理（广州）有限公司、第二被申请人广州恩聪服装有限公司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。申请人管忠明及其委托代理人管子健，第一被申请人的委托代理人杨媚，第二被申请人的委托代理人黎芝兰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 11 月 21 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人 2022 年 4 月 19 日至 2023 年 9 月 28 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人 2022 年 5 月至 2023 年 4 月未签订劳动合同双倍工资 277391.38 元；三、第一被申请人支付申请人违法辞退赔偿金 19129 元；四、第一被申请人支付申请人 2022 年 4 月 19 日至 2023 年 9 月 28 日期间加班工资 58344.83 元；五、第一被申请人支付申请人 2022 年 5 月至 2023 年 9 月期间本职工作外额外被要求的重体力加班工资 4900 元；六、第二被申请人对上述仲裁请求承担连带清偿责任。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系。首先，申请人于穗海劳人仲案字(2023)4974 号案提供的证据《银行流水》可见，申请人周期性、规律性领取其他公司劳动报酬，起始日期在 2022 年 4 月 19 日之前，之后仍周期性、规律性领取，金额大于其从我单位获得的报酬。可证申请人与其他公司已建立全日制劳动关系，其仅系利用无需从事正职的额外时间在我单位园区停车场进行值班工作，且值班期间的工作量极低，有效劳动时长极短，值班期间甚至可以自主安排作息，随时玩弄手机和休息，根本不构成正常劳动的说法。其次，我单位从

未对申请人进行人身管理，从调取的园区监控室视频可见，申请人在值班期间长期睡觉、玩手机，经常性从事与值班工作无关的事情，但园区从未对申请人进行处置，我单位每月按照约定包干费用及偶发超时费用足额发放。再次，申请人提供微信聊天记录，时间涵盖2022年5月至2023年9月，申请人在群中互动极少，最多的月份为4天，再次可见申请人工作量极低，工作随意性及非全日性。综上，从劳动成果享受、经济从属性、人身隶属性上，申、被双方为非全日制劳务关系，不构成劳动关系的认定标准。同时，我单位从申请人前案提交的银行流水中首次知悉申请人为园区值班期间与其他法人主体建立劳动关系的情况。二、我单位与申请人约定的报酬中已包含所有应付费用，不存在额外工资、加班工资、年假工资。首先，申请人于2023年10月首次就加班问题提出异议，根据我国调解仲裁法第二十七条规定，其于2022年10月以前的加班工资已过法定一年仲裁时效，不应得到支持。其次，从申请人的工作量可知，其有效劳动成果极低，且有相应的休息时间、休息场所。法律并不禁止劳务双方约定包干费用，4500元/月的包干费用已涵盖申请人值班期间所有的费用。个别月份有临时项目超时，亦与申请人及时沟通超时数量，进行当月结算。再次，申请人为园区提供值班服务长达1年以来，从未就劳务费用问题提出异议，应视为申请人已足额领取所有费用。第四，从未有人与申请人约定所谓的体力活加班费用，申请人该项主张及相应金

额均缺乏基本的事实依据。最后，申请人未能证明其社会工龄，亦无法证明其未在同同时建立劳动关系的其他单位享受年假，且从法律规定可知，其要求的天数及倍数显然缺乏依据。综上，我单位无需支付其任何额外工资、加班工资、年假工资。三、申请人要求二倍工资及辞退赔偿均缺乏事实依据。首先，我单位决定进行规范化管理，向申请人提出建立劳动关系的意向，但申请人不同意，基于相关法律风险的考量且尊重双方根本没有建立劳动关系合意的事实，我单位依法终止与申请人的劳务关系，并从人文关怀角度拟给予相应补偿，此情形与法律规定的赔偿金及代通知金无任何关系。但申请人通过拒搬园区员工宿舍、打砸园区财产等方式拒绝合法协商，对园区及园区内企业的安全均造成重大影响。四、申请人要求第二被申请人承担连带清偿责任缺乏依据。我单位与第二被申请人为独立法人主体，经营业务、工作场所等均不同，不存在任何混同用工情形。加之经前案穗海劳人仲案字(2023)4974号审理，申请人自知与第二被申请人不存在劳动关系，故主动申请撤诉。由此，申请人该项请求缺乏依据，不应得到支持。综上，申请人的仲裁请求均缺乏事实与法律依据，且其做法违反诚信原则，恳请贵委查明事实，依法驳回申请人本案所有仲裁请求。

第二被申请人辩称：我单位无需承担连带清偿责任。首先，我单位与第一被申请人分别为独立法人公司，均属于独立核算企业，经自查，我单位并不存在法律规定需承担连带清偿责任

之情形。其次，从申请人提供的《企业信息公示报告》可知，两家公司并非同行业，且经营范围不存在重合。申请人主要从事值班、巡逻、车辆离场时收费，其从事的工作内容也不是我单位的经营业务范围，系为园区提供值班服务，且工作地点亦非我单位办公地点，而是在园区的出入口，由此可证明申请人与我单位不存在事实劳动关系或已建立劳动关系，且根据行业性质更不存在混同用工，故此，我单位无需承担连带清偿责任。综上，我单位对申请人与第一被申请人之间的纠纷既未参与也不知情，与我单位无关，申请人要求我单位承担连带清偿责任缺乏事实和法律依据，我单位不同意承担连带清偿责任，恳请贵委查明事实，依法驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年4月19日经介绍入职第二被申请人，后被安排至第一被申请人处工作，由两被申请人混同用工和管理，每月工资由杨钢伟发放，杨钢伟系第一被申请人股东和高管，两被申请人实为关联企业，其最后工作至2023年9月28日；申请人另主张两被申请人法定代表人为亲属关系，两被申请人对其作出解除劳动关系决定时，向其提供用人单位为第二被申请人的劳动合同，但因劳动合同严重侵害其利益，故其予以拒绝。申请人对此提供企业信息公示报告和聊天记录拟证明两被申请人对其进行混同用工和

管理，其与两被申请人存在劳动关系的事实。第二被申请人否认与申请人存在劳动关系，主张其与第一被申请人为独立的用人单位，申请人提供的劳动并非其业务组成部分，双方不存在劳动关系；第一被申请人确认申请人于2022年4月19日前往其处工作，但主张双方实为非全日制用工关系，其并无对申请人进行人身管理，申请人工作量极低，工作具有随意性，申请人与案外公司已建立劳动关系，故其单位与申请人不存在建立劳动关系的情形。第一被申请人提供银行交易明细予以证明。经查，申请人每天工作12小时，每周工作7天。本委认为，依查明的事实可知，申请人每天平均工作时间及每周累计工作时数已超出《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定的工作时间，不符合非全日制用工的法定形式。因此，本委对第一被申请人关于与申请人建立非全日制用工关系之主张不予采纳，故而认定申请人与第一被申请人于2022年4月19日至2023年9月28日期间存在劳动关系。另，现有证据无法证明申请人为第二被申请人提供实质劳动。第二被申请人法定代表人杨钢伟虽存在向申请人支付工资的情形，但根据查明的事实显示，杨钢伟同时亦系第一被申请人的股东和高管，故其向申请人发放工资的行为不能当然视为代表第二被申请人履行职务行为；而结合本案查明的事实，申请人自认在第一被申请人处提供劳动，即接受申请人劳动结果的主体以及申请人服务的对象均为第一被申请人，第二被申请人对申请人的劳动力不存在占有、

使用和支配的情形，故无法充分证实申请人与第二被申请人具有管理与被管理的人身隶属性，以及支付及领取劳动报酬的财产从属性，因此，本委认为缺乏证实申请人与第二被申请人存有劳动关系项下的基本权利义务要件，遂对申请人要求确认申请人第二被申请人存在劳动关系之主张不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张每月工资由基本工资4500元和全勤奖150元构成，在职期间存在加班情形，但并无领取加班工资。申请人主张的加班工资包括未休年休假工资3724.14元。第一被申请人对此不予确认，主张申请人每月工资为4500元，并无全勤奖，且每月工资包含了所有应付费用，个别月份临时项目超时，亦与申请人沟通超时数量并结算当月报酬，申请人并未对领取的费用提出异议，同时，申请人无法证明未在其他用人单位享受带薪年假的事实。申请人对此反驳称，加班工资属于劳动报酬，应适用特别仲裁时效，仲裁时效应从知道或应当知道权利被侵害之日起算，其在被辞退时向劳动行政部门投诉后方知悉加班工资权益被侵害，且因两被申请人隐瞒相关事实导致其对费用未提出异议。经查，申请人提供的工资条载明构成并无全勤奖；银行交易明细显示其2022年5月至2023年9月领取的款项依次为：1800元、4800元、4650元、4650元、4650元、4875元、4963元、4200元、5100元、5250元、4650元、4800元、4650元、4950元、4650元、4650元、3042元。另查，申请人提供微信转账记录拟证明其2023

年1月工资为4650元。申请人在仲裁申请书中载明2023年1月19日至2023年1月27日年休。本委认为，根据双方当庭确认的事实可知，申请人在职期间存在每天延时加班4小时（12小时-8小时），每周休息日加班2天，以及法定休假日加班的事实。由于申请人在职期间均系按照上述工时制度执行，因其并未举证证明曾对该工时制度提出异议，加之其在劳动关系存续期间一直系按照该工时要求履行劳动义务，故由其该提供劳动的行为可推断其对该工时制度的认可和接受。另，劳动者在职期间每月工资数额系与当月工时制度下提供的劳动及服务相对应，即劳动报酬实则系劳动付出的对价，二者具有对应性和统一性。申请人在与第一被申请人建立劳动关系之时，即已明确知悉每天及每月的具体工作时数，且亦清楚每月对应的工资数额，由此表明，其对每月应提供的劳动时数及可获取的劳动报酬实际系清晰且明知，不存在被欺诈或重大误解的情形，故双方对工时制度及劳动报酬的约定，应属于平等自愿协商一致的结果，系合意的体现。因此，根据公平合理原则，本委认为申请人每月领取的工资理应包含每天延时加班及休息日加班工资。经核算，申请人每月固定工资4500元低于以广州市最低工资折算后的正常工作时间工资和加班工资的总和，即5736.78元（2300元+2300元÷21.75天÷8小时×4小时×22天×150%+2300元÷21.75天×8天×200%）。庭审中，申请人虽主张其每月工资包含全勤奖，但其提供的工资条并未体现该工资

构成，故本委对其该项主张不予采纳，据此认为其每月领取的工资超出 4500 元的部分属于加班工资。加班工资属于劳动报酬，该请求事项仲裁时效应自申请人离职之日起算，故申请人主张的加班工资并无超过仲裁时效。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，第一被申请人应支付申请人 2022 年 4 月 19 日至 2023 年 9 月 28 日期间工作日和休息日加班工资差额 18457.52 元（ $5736.78 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 12 \text{ 天} + 5736.78 \text{ 元} \times 16 \text{ 个月} + 5736.78 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 28 \text{ 天} - 1800 \text{ 元} - 4800 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 4875 \text{ 元} - 4963 \text{ 元} - 4200 \text{ 元} - 5100 \text{ 元} - 5250 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 4800 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 4950 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 4650 \text{ 元} - 3042 \text{ 元} - 4650 \text{ 元}$ ）；第一被申请人应支付申请人 2022 年 4 月 19 日至 2023 年 9 月 28 日期间法定节假日加班工资 6206.9 元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 10 \text{ 天} \times 300\%$ ）。另，第一被申请人未举证证明已安排申请人休带薪年假；申请人亦未提供证据证明其每年符合享受 10 天年假的资格，故双方对各自应举证的待证事实应承担举证不能的不利后果。另根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，申请人自 2023 年 4 月 19 日起方享有带薪年假资格；根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2023 年 4 月 19 日至 2023 年 9 月 28 日期间可享有带薪年假 2 天[$(12 \text{ 天} + 31 \text{ 天} + 30 \text{ 天} + 31 \text{ 天} + 31 \text{ 天} + 28 \text{ 天}) \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整]。被申请人虽主张月工资包含所有费用，但如前所述，该工资数额低于最低工资标准折算后的总额，故

本委对被申请人该项主张不予采纳。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，第一被申请人应支付申请人2023年4月19日至2023年9月28日期间未休年休假工资827.59元（4500元÷21.75天×2天×200%）。

三、关于双倍工资问题。申请人主张在职期间未订立书面劳动合同。第一被申请人对此辩称，其单位决定进行规范化管理，于2023年9月26日向申请人提出建立劳动关系的意向，但申请人予以拒绝。本委认为，依查明的事实可知，第一被申请人并未在与申请人建立劳动关系一个月内履行订立书面劳动合同的法定义务，故即便其在此后向申请人提出订立书面劳动合同的要求，亦不能作为免除其因未及时履行法定义务而应承担的法律责任。因本案并无充分证据证明申请人在申请劳动仲裁前，已向第一被申请人主张二倍工资的权利，故无法证实该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张2022年11月21日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年11月22日至2023年4月30日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额31646.31元（5736.78元÷30天×9天+5736.78元×5个月+4500元÷21.75天×2天×300%）。

四、关于额外被要求的重体力加班工资问题。申请人主张

第一被申请人要求其搬很重的布匹，该要求发生于工作时间内外，故其应获得额外劳动报酬。第一被申请人对此不予确认，主张其并未与申请人约定重体力活动。本委认为，申请人未举证证明其搬布匹时间发生于工作时间以外，且亦未提供证据证明双方已就从事重体力劳动可获得加班工资存在约定，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实和法律依据，对此不予支持。

五、关于赔偿金问题。申请人主张其于2023年9月28日被无故辞退。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，备注名称为“恩聪服装公司老板杨克尔”的主体表示“公司开会下来，给你补两个月”，申请人回复“既然你要辞退我可以，按照国家劳动法把我应得的劳动报酬补给我就行”。第一被申请人对该证据予以确认，但主张其于2023年9月26日要求申请人签订劳动合同，但申请人予以拒绝而导致终止用工关系，申请人随即打砸园区，且因此被行政拘留，对用人单位造成影响，严重违反规章制度。本委认为，第一被申请人虽主张申请人因拒签劳动合同而导致用工关系终止，但其并未出示当时向申请人提供的劳动合同文本，以证实劳动合同内容符合法律规定，从而证明拒签劳动合同的行为缺乏法律依据及正当理由，因此，无法将申请人拒签劳动合同的行为责任及过错归咎于申请人。另，申请人提供的微信聊天记录显示，第一被申请人在与申请人沟

通过过程中表示同意补偿两个月工资，且其对申请人提出单位对其作出辞退的意思表示并无反驳和否定。基于此，本委综合双方当事人举证责任和能力，以及结合本案查明的证据，采信申请人之主张，认定双方劳动关系系因第一被申请人单方行使解除权而发生解除的法律效果。由于第一被申请人未举证证明其解除与申请人劳动关系的理由具有客观基础和法律依据，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认定其该解除行为依据不足，应属违法。综上，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，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 18451.72 元[（5736.78 元×12 个月+4500 元÷21.75 天×8 天×300%）÷12 个月×1.5 个月×2 倍]。

六、关于连带责任问题。本委认为，如前所述，本案现有证据无法证明申请人与第二被申请人存在管理与被管理的用工关系，且无法证实申请人存在为第二被申请人提供实质劳动的情形，故在未能证实双方具有用工事实的情况下，不论两被申请人系否存在关联关系，均不能当然成为第二被申请人应对申请人在第一被申请人处工作所产生的用工后果承担连带责任的理由和依据。因此，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共

和国劳动合同法》第四十七条、第六十八条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人于2022年4月19日至2023年9月28日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年4月19日至2023年9月28日期间工作日和休息日加班工资差额18457.52元、法定休假日加班工资6206.9元，2023年4月19日至2023年9月28日期间未休年休假工资827.59元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年11月22日至2023年4月30日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额31646.31元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金18451.72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。

（本页无正文）

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 李政辉