

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〕948号

申请人：刘玉姣，女，汉族，1978年9月17日出生，住址：湖南省隆回县周旺镇。

委托代理人：刘球光，男，上海德禾翰通律师事务所律师。

被申请人：广州闲云商贸有限公司，住所：广州市海珠区逸景路278号1-4层101铺、201铺、301铺、401铺第四层4A018号（仅限办公）。

法定代表人：王维，该单位总经理。

委托代理人：易军强，男，广东君簇律师事务所律师。

委托代理人：石娟，女，广东君簇律师事务所实习人员。

申请人刘玉姣与被申请人广州闲云商贸有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请的委托代理人刘球光和被申请人的委托代理人易军强、石娟到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

本委于2023年1月5日收到申请人提交的仲裁申请，申请

人提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 8 月 15 日至 2022 年 9 月 24 日双倍工资 126604.4 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 2 月 5 日至 2022 年 5 月 4 日和 2022 年 8 月 18 日至 2022 年 9 月 24 日病假期间的工资 32722.36 元；三、被申请人支付申请人经济补偿 14608.2 元。

被申请人辩称：一、双方之间不构成劳动关系，而是劳务关系，故申请人的全部仲裁请求不属于仲裁委受理、处理范围。申请人提交的微信聊天记录中，微信名为“不悔”的真实姓名为刘*，是我单位生产车间的一名普通工人，而非我单位主管；2021 年 7 月 12 日，申请人添加刘*微信，双方就服装加工事宜达成协议，由申请人提供服装加工劳务，我单位再根据申请人提供的实际劳务数量支付其对应报酬，每件服装加工的报酬视服装种类、加工难易程度等因素而有所不同，即申请人在我单位处无固定工资（底薪），其报酬支付依据为“计件”。申请人与我单位构成劳务关系的理由为：一是申请人在对我单位服装进行加工过程中，无需遵守我单位制度、无需接受我单位的管理、监督、指挥，没有上下班时间、没有固定的工作任务，申请人是根据自身情况自主决定是否提供劳动，其工作时长、工作数量均完全由申请人自由决定；二是申请人提交的证据可知，其工资单中仅包含了计件工资和房补，并无全勤项及其他考核项，我单位仅根据其完成的工作数量、单价制作所谓“工资统计表”来发放劳务报酬，这也可说明其不受我单位的考勤管理，

不存在考勤记录，工作时间随意，故申请人才会在 2022 年 2 月至 5 月、8 月至 9 月因身体不适需要回家治疗时，无需经过我单位的同意或审批，而仅进行了基本告知，即我单位与申请人之间根本不具备劳动关系中应有的管理形式和请销假流程；三是我单位发放申请人劳务报酬的时间、发放人并不固定，且劳务报酬并非每月固定发放，故不具有劳动关系中发放工资的长期性和稳定性。劳务关系与劳动关系互有区别，从本案实际情况来看，申请人与我单位之间不存在人身关系，申请人无任何证据证明其实际受到我单位各项规章制度的管理约束，故双方之间不构成劳动关系。二、退一步讲，即使双方之间构成劳动关系，申请人的仲裁请求金额也计算有误，不应得到全部支持。理由如下：对于双倍工资请求，根据法律规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同需支付双倍工资差额 最长不超过 11 个月，自用工之日起满 1 年未签订劳动合同应视为已签订无固定期限劳动合同，无需支付双倍工资差额。本案中，即便申请人是 2021 年 7 月入职至 2022 年 6 月，其工资总额为 82051 元，即我单位应支付申请人双倍工资差额实际为该金额，而非申请人请求的金额。对于病假工资，申请人与我单位明确约定其工资计算方式为无底薪的计件工资，在申请人病假期间，由于其未提供计件劳动，计件数量为 0，因此依约申请人病假期间的工资为 0 元。对于经济补偿，从申请人提交的证据可知，其是主动辞职，并非我单位单方或协商辞退申请人；其次，根据病

假有关规定，申请人于 2022 年 2 月至 5 月因病回家治疗，其医疗期为 3 个月已经届满；2022 年 8 月，申请人因患病无法工作需回家治疗，按照法律规定，其在规定的医疗期满后因患病无法提供劳动，我单位可以与其解除劳动合同并无需支付经济补偿金；最后，申请人与我单位自用工之日起满一年未签订劳动合同应视为已签订无固定期限劳动合同，且申请人已提出未签订劳动合同双倍工资差额的赔偿，故其以我单位未与其签订劳动合同为由要求解除劳动合同并要求我单位支付经济补偿的请求并不合理且不成立。综上，双方之间不构成劳动关系，请仲裁委依法作出裁决。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。经查，申请人于 2021 年 7 月 14 日到被申请人处从事服装加工工作，双方没有签订任何合同或协议，被申请人无为申请人参加社保，申请人的工作地点在番禺区南村镇的工厂，其用于加工的布料由被申请人提供，其工资以计件方式核发，无底薪。申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人的工资构成项目有计件工资、（加）房补等，被申请人确认其单位在统计申请人的计件数量后，以工资条的形式与申请人核对工资数额，工资条上的计件工资金额是根据每月计件统计表核算。被申请人还确认申请人在职期间的工资由被申请人法定代表人王维发放，其中有两个月的工资分别由

蔡*和刘*发放。申请人主张其与被申请人存在劳动关系。被申请人则主张双方为临时雇佣关系，申请人工作所在工厂为广州市番禺区南村红丽服装厂，上述向申请人发放工资的蔡*系被申请人股东，刘*则是该工厂临时雇佣的计件工人。申请人表示刘*是厂长，其于2022年9月18日通过微信向刘*辞职，辞职原因是被申请人无为其参加社保，其之后未再为被申请人工作。申请人对其辞职原因提交了与刘*的微信聊天记录予以证明，该记录显示申请人在2022年9月18日向刘*发送信息表示被申请人一直没有给其交社保，因此申请辞职。被申请人认为该记录仅系申请人与刘*的个人聊天记录，不能证明其单位与申请人存在劳动关系，另主张申请人在2022年8月便没有再工作，故也未发放工资，不清楚申请人离开的具体时间。另查，广州市番禺区南村红丽服装厂于2023年1月3日经登记注册成立，为个体工商户，经营者为刘文立。本委认为，本案被申请人主张申请人工作所在工厂为广州市番禺区南村红丽服装厂，但该厂的注册成立时间晚于申请人最后的工作时间，故申请人在上述工作期间内不可能与该厂存在任何法律关系。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。结合双方诉辩意见及查明之事实和证据，双方事实上存在用工关系，该用工关系并不以申请人是否在被申请人的注册地上班而改变。现被申请人主张双方是临时雇佣关系而非劳动关系，但缺乏证据证明；而且，申请人提供的劳

动属于被申请人业务范围，被申请人根据申请人的计件劳动量由其单位法定代表人按月发放工资，仅有两个月由其单位股东和案外人发放申请人工资，而被申请人并无证据证明其单位法定代表人及股东向申请人发放工资的行为并非行使作为被申请人法定代表人和股东的职务行为，亦无证据证明案外人向申请人发放的一个月工资与申请人从事其单位计件工作无关，上述发放工资行为恰恰表明双方之间具有以劳动力换取劳动报酬的经济从属性特征。申请人作为从事被申请人服装加工的人员，其加工所使用的布料由被申请人提供，其在向被申请人提供加工劳动过程中需要执行被申请人对服装加工的要求或标准应属常理范畴，即申请人提供劳动的过程及结果实际上需要接受被申请人的指示和监督，由此亦表明双方在用工过程中势必形成管理和被管理的关系。综上，在被申请人没有任何证据证实双方存在劳动关系以外的法律关系的情况下，依据上述法律规定，应认定双方自 2021 年 7 月 14 日用工之日起建立劳动关系。对于解除劳动关系的时间，申请人提供的微信聊天记录能够反映出其在 2022 年 9 月 18 日以用人单位没有为其参加社保为由而辞职。而根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人应提供其单位依法制作的用工管理台账予以证明申请人的用工起止时间，但被申请人并未有效履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果。结合劳动关系解除权的形成权特征，本委对

申请人主张的离职时间和离职原因均予以采纳。

二、关于病假工资问题。申请人在 2022 年 2 月 5 日至 5 月 4 日因患未分化型精神分裂症和胆囊结石等疾病住院治疗，出院之后在 2022 年 5 月中旬回被申请人处工作；2022 年 8 月 18 日至 2022 年 9 月 9 日因患精神分裂症和胆囊结石等疾病再次住院治疗，之后未再回被申请人处工作。申请人上述两次住院治疗期间有出院记录、诊断证明书等病案材料为证，申请人在该两次住院治疗期间有告知刘*或刘*其需要请假。现申请人要求被申请人支付其 2022 年 2 月 5 日至 2022 年 5 月 4 日和 2022 年 8 月 18 日至 2022 年 9 月 24 日病假期间的工资。被申请人认为申请人提供的其与刘*的微信记录显示申请人第一次请假是以疫情为由，并非以病假为由请假，且申请人是根据计件数量发放工资，故其两次住院治疗期间没有工资。另查，2021 年 12 月起广州市最低工资标准为 2300 元。本委认为，依本委上述认定之事实，双方已于 2022 年 9 月 18 日解除劳动关系，故申请人要求被申请人支付其 2022 年 9 月 18 日之后的病假工资，于法无据，不予支持。对于申请人两次住院治疗期间的工资，由于申请人上述两次住院治疗期间有据可依，其依法应享受相关的病假待遇。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》以及《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，申请人所患精神分裂症应属于特殊疾病（精神病）范畴，其医疗期

可适当延长，故本委认为申请人在上述两次病假期间，被申请人均应依法支付申请人病假工资。经核算，被申请人应支付申请人2022年2月5日至2022年5月4日和2022年8月18日至2022年9月9日病假期间的工资6902.97元（ $2300\text{元} \times 80\% \times 3\text{个月} + 2300\text{元} \times 80\% \div 31\text{天} \times 14\text{天} + 2300\text{元} \times 80\% \div 30\text{天} \times 9\text{天}$ ）。对于2022年9月10日至2022年9月18日期间的工资，因申请人在该期间未回被申请人处工作，未提供劳动，申请人亦无证据证明其该期间仍需停工治疗疾病，故申请人要求被申请人支付其该期间工资的仲裁请求，于法无据，本委则不予支持。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人2021年7月工资为3738元、8月工资为11161元、9月工资为8895元、10月工资为12468元、11月工资为13441元、12月工资为19301元；申请人2022年1月1日至2022年1月18日有工作，之后放假回家过年，当月已领取工资5353元；2022年5月病假之后回被申请人处工作的工资为3367元、6月工资为9680元、7月工资为11073元、8月工资为4264元。本委认为，依本委上述对双方解除劳动关系的认定情况，申请人系以被申请人未为其参加社保为由解除劳动关系，该解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定劳动者可以解除劳动关系，且用人单位应支付劳动者经济补偿的情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经核算，

申请人离职前 12 个月的月平均工资为 7849.41 元 $[(8895 \text{ 元} + 12468 \text{ 元} + 13441 \text{ 元} + 19301 \text{ 元} + 5353 \text{ 元} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \times 3 \text{ 个月} + 3367 \text{ 元} + 9680 \text{ 元} + 11073 \text{ 元} + 4264 \text{ 元} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \div 31 \text{ 天} \times 14 \text{ 天}) \div 12 \text{ 个月}]$ ，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 11774.12 元 $(7849.41 \text{ 元} \times 1.5 \text{ 个月})$ 。

四、关于双倍工资差额问题。依前述认定，本案双方存在劳动关系。因被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应自 2021 年 8 月 14 日起至 2022 年 7 月 12 日期间每月向申请人支付两倍的工资，并视为双方于 2022 年 7 月 13 日已经订立无固定期限劳动合同。因此，申请人要求被申请人支付其 2022 年 7 月 13 日及之后未订立书面劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人于 2023 年 1 月 5 日向本委申请仲裁，现申请人未能提供证据证明其就未订立书面劳动合同双倍工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故其要求被申请人支付 2022 年 1 月 6 日之前未订立书面劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 1 月 6 日至 2022 年 7 月 12 日未订立书面劳动合同的工资 26719.38 元 $(5353 \text{ 元} \div 18 \text{ 天} \times 13 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \times 3 \text{ 个月} + 3367 \text{ 元} + 9680 \text{ 元} + 11073 \text{ 元})$ 。

÷ 31 天 × 12 天)。

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》第七条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳部发〔2005〕12号)第一条,《广东省工资支付条例》第二十四条之规定,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 2022 年 2 月 5 日至 2022 年 5 月 4 日和 2022 年 8 月 18 日至 2022 年 9 月 9 日病假期间的工资 6902.97 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经济补偿 11774.12 元;

三、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性加倍支付申请人 2022 年 1 月 6 日至 2022 年 7 月 12 日未订立书面劳动合同的工资 26719.38 元。

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 温嘉毅

二〇二三年四月七日

书 记 员 张秀玲