

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〕4644号

申请人：王海荣，男，汉族，1972年3月7日出生，住址：广东省化州市官桥镇。

被申请人：广州天圣建筑劳务有限公司，住所：广州市海珠区敦和路116号405房。

法定代表人：徐圣明，该单位总经理。

委托代理人：李恒，男，该单位员工。

申请人王海荣与被申请人广州天圣建筑劳务有限公司关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王海荣和被申请人的委托代理人李恒到庭参加庭审。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15日向本委申请仲裁，于2023年9月27日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2023年4月10日至2023年8月30日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动关系

经济补偿 13638.04 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 10 日至 2023 年 8 月 30 日剩余工资 242760.74 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 10 日至 2023 年 8 月 30 日未签订书面劳动合同双倍工资 264484.82 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系。我单位与案外人中国建筑第八工程局有限公司是业务合作关系，承接该公司在建筑方面的分包业务，行内存在多家与案外人有业务往来，且与我单位性质相似的分包公司。为确保工程准时交付，一个项目会因其工程量、专业工种及分包公司可承载的体量等因素，由多个分包公司共同完成，分包公司之间常有工作上的沟通和交集。分包公司在承接项目后，会对外放出短期的劳务用工需求。由于工期短、流动性大的特点，劳务工人与分包公司会口头订立劳务协议，简单地确定劳务报酬标准、食宿标准后便加入项目工作，项目结束按劳取酬后，会尽迅速加入到下一个分包公司工作。我单位曾是申请人所述东莞项目的分包公司之一，但申请人从未在我单位参加该项目，不清楚申请人是否有在其他公司参与该项目。我单位在 2023 年 6 月 1 日至 6 月 30 日期间，承接案外人名称为“国际生物医药创新中心酒店项目设计施工总承包”的劳务分包项目（下称“国创项目”），该项目由包括我单位在内的多家分包公司共同完成，申请人举证的授权书是其伪造，其也未举证其在东莞项目中与我单位相关的工作成果，应承担举证不能的责任。申请人与我单位不是

劳动关系，其只需为工程偶发性整理项目资料，申请人在短暂提供劳务服务期间，未受我单位的任何规章制度管理，无任何考勤，其依据自身的时间随意到工地，我单位对此从未有所约束及惩处，据实按出勤天数支付劳务费用，由此可见，双方之间不存在人身隶属性，案外人代发的劳务费用亦不固定、无规律，可证明双方之间不存在经济附属性，不满足相关法律法规规定的确认劳动关系三要素。二、申请人虚构入职、离职时间。我单位与案外人约定分包工期为2023年6月1日至2023年6月30日，由于工期短、要求高，我单位与案外人协商达成一致，提前到2023年4月10日开工，即项目的工期为2023年4月10日至2023年6月30日，结合申请人在仲裁申请书中所述其5月21日加入国创项目，可证明其在5月21日后才与我单位建立短期劳务关系，与其所主张的入职时间前后矛盾。归属我单位管理的项目部分已于6月30日结束。三、我单位已足额支付劳务报酬，案外人已代我单位向申请人足额支付劳务费用，本项目工程竣工并验收后，案外人已分三次代我单位支付申请人劳务费用共15000元，已足额支付申请人2023年5月21日至2023年6月30日期间的劳务费用。如申请人认为其在此基础上还有工资差额，依法应承担举证责任。其次，申请人未举证证明其所谓的工资标准，而案外人支付的劳务报酬已系同行业同岗位应有的工资标准，故申请人已足额领取报酬，不存在欠薪。再次，申请人主张加班工资，但没有任何证据证明其有

加班劳动，亦未举证我单位曾安排其加班工作，更未提供其加班工作的成果，依法应承担举证不能的法律后果。四、申请人伪造公章、假材料，捏造事实、讹诈钱款。申请人提交的多项证据为伪造，伪造假公章、冒认我单位项目负责人，是严重的违法行为。五、李*、卢春德与我单位没有关系。国创项目工程量大，我单位并未全部了解各公司的工作职责及其人员配置，申请人所述的李*、卢春德与我单位没有关系，其提交的《离职报告》我单位从未收悉，申请人从未以劳动合同法规定向我单位提出被迫解除，其要求经济补偿金缺乏依据。且申请人系自行“离职”，现再主张被迫解除，显然有违事实。综上，申请人的证据不能作为本案定案依据，双方并不构成劳动关系的特征，故申请人本案的全部仲裁请求均缺乏事实和法律依据。

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2023年4月10日到东莞南城阳光第三小学分校项目（以下简称“南城小学项目”）工作直至2023年5月20日；自2023年5月21日起至2023年8月30日止在广州黄埔国创项目（以下简称“国创项目”）工作，其在该两个项目均从事现场施工管理、安全管理、资料管理工作，在国创项目偏重于资料管理；被申请人系该两个项目的分包方，其与被申请人自2023年4月10日至2023年8月30日期间存在劳动关系。被申请人确认上述两个项目是

其单位承接，但主张申请人在南城小学项目的工作情况与其单位无关，申请人系于2023年5月21日加入国创项目，在该项目从事资料管理工作，受其单位国创项目的经理谢中清管理，申请人工作至2023年6月30日离开，之后申请人仅从事资料交接工作，未继续在该项目上班，其单位认为双方在2023年5月21日至2023年6月30日期间存在劳务关系，而非劳动关系。经查，申请人与被申请人未签订任何书面合同或者协议。申请人提交且经被申请人确认的银行转账记录显示“中国建筑第八工程局有限公司东莞市南城阳光第……”在2023年5月26日向申请人转账5000元，附言为“工资”，中建八局第一建设有限公司在2023年6月1日向申请人转账5000元，附言为“装饰付南城小学项目广州天圣王海荣”、在2023年8月4日向申请人转账6951元，附言为“装饰公司国创酒店项目广州天圣建王海荣”、在2023年8月11日向申请人转账3733.63元，附言为“装饰公司国创酒店项目广州天圣建王海荣”、在2023年8月24日向申请人转账4315.37元，附言为“装饰付国创酒店广州天圣建王海荣”。被申请人确认上述后三笔转账款系中建八局第一建设有限公司在国创项目结束验收后代发申请人的劳务费。另外，申请人提交的微信记录（与李*）显示对方在2023年4月11日告知申请人其公司名称为“广州天圣”，并让申请人作为代表参加项目部会议。申请人称李*是被申请人的项目总负责人。被申请人对该证据不予确认，称李*不是国创项目的人

员，与其单位没有任何关系。本委认为，本案双方对申请人从2023年5月21日起到国创项目工作无争议，申请人在该项目所从事的工作系被申请人的业务范围，申请人需要接受被申请人项目负责人的工作管理，并通过自身劳动获得工资报酬，该用工事实符合劳动关系成立的要素特征。现被申请人并无充分有效的证据证明双方之间的用工关系是区别于劳动关系以外的其他法律关系，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂对被申请人主张双方为劳务关系不予采纳。对于劳动关系的期间问题，依查明之事实可知，被申请人系南城小学项目的劳务分包方，申请人主张其在该项目工作期间便与被申请人存在劳动关系。鉴于申请人所提供的证据与其主张的入职时间吻合，并反映出其当时收到以被申请人名义开展工作的指示，且中建八局第一建设有限公司代发工资时的附言亦间接印证了申请人在南城小学项目工作时的用工主体为被申请人。虽然被申请人否认申请人上述主张。但根据《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，被申请人作为用人单位应当建立用工管理台账真实、准确记录申请人的入职登记信息和用工起止时间等用工信息并对申请人的入职时间、离职时间承担举证责任。在申请人已履行初步举证责任的情况下，被申请人并未能提供用工管理台账予以反驳申请人之主张，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人

主张的入职时间和离职时间均予以采纳，遂本委确认申请人与被申请人自 2023 年 4 月 10 日至 2023 年 8 月 30 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人明确其该项仲裁请求包含每月正常工资和加班费。申请人主张其工作时间为每周上班 5 天（周六和周日为休息日），月正常工资标准为 15000 元，其在 2023 年 4 月工作日共上班 15 天，休息日上班 6 天，每晚加班开会 2 小时；5 月全勤，休息日上班 8 天，5 月 1 日法定节假日加班 1 天，5 月 1 日至 5 月 20 日每晚加班开会 2 小时，5 月 21 日起晚上不再加班开会；6 月工作日上班 20.5 天，休息日加班 7 天；7 月全勤，休息日加班 8 天；8 月上班 20 天，休息日加班 8 天，被申请人未按上述工资标准发放其在职期间的工资亦未发放上述加班费。被申请人则主张其单位系将出勤表给中建八局第一建设有限公司，由该公司核定后，按照 280 元/天的标准计发申请人工资，该公司有时会多支付一些报酬，但并未告知其单位具体原因。中建八局第一建设有限公司向申请人转账的系申请人 2023 年 5 月 21 日至 2023 年 6 月 30 日提供劳务的报酬。申请人为证明其月工资标准提供了微信记录（与李*）予以证明，该记录未体现双方约定申请人的月工资为 15000 元；申请人为证明其加班事实向本委提供了微信聊天截图（群聊以及与案外人的聊天记录）以及由三名案外人作为证明人所写的《考勤方式证明》《考勤证明》予以证明。被申请人未向本委举证证明

申请人的月工资标准。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，本案双方对申请人的月工资标准均未能充分举证证明，故本委酌定以广州市 2022 年度在岗职工月平均工资 12694 元作为申请人的月工资标准，由此计算出申请人的日工资标准为 583.63 元（12694 元 ÷ 21.75 天）。又被申请人系按照申请人的出勤天数核算工资，现被申请人未能提供证据证明申请人在职期间正常工作日的出勤天数，故本委对申请人主张各月的正常工作日出勤天数予以采纳。对于加班事实，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，劳动者主张加班费应对加班事实的存在承担举证责任，现申请人举证的微信聊天截图（群聊以及与案外人的聊天记录）并不能充分有效证实其上述主张的加班事实客观存在，而《考勤方式证明》和《考勤证明》属于证人证言范畴，在申请人没有其他证据佐证其存在上述加班事实的情况下，该证人证言不能作为认定案件事实的依据，遂本委对申请人上述主张的加班情况不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，经计算，申请人 2023 年 4 月至 2023 年 8 月的工资依次应为 8754.45 元（583.63 元 × 15 天）、12694 元、11964.42 元（583.63 元 × 20.5 天）、12694 元、11672.6 元（583.63 元 × 20 天），合计共 57779.47 元，即被申请人应支付申请人该期间工资差额 32779.47 元（57779.47 元 - 5000 元 - 5000 元 - 6951 元 - 3733.63

元-4315.37元)

三、关于经济补偿问题。申请人主张其系因被申请人不签订劳动合同和拖欠工资而被迫离职。被申请人则主张申请人在项目结束后即可自行离开，双方均不会主动作出解除劳动合同之类的意思表示，不存在申请人被迫解除劳动合同之说。本委认为，被申请人确实存在未足额支付申请人工资之情形，申请人主张被迫离职有理，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿6225.4元〔(12694元+11964.42元+12694元)÷3个月×0.5个月〕。

四、关于双倍工资问题。依上述查明和认定之事实，本案双方存在劳动关系，被申请人作为用人单位未与申请人订立书面劳动合同，未履行依法与劳动者订立书面劳动合同之义务，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年5月10日至2023年8月30日未订立书面劳动合同的工资45339.67元(12694元÷31天×22天+11964.42元+12694元+11672.6元)。

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》（劳社部发〔2005〕12号）第一条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2023年4月10日至2023年8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2023年4月10日至2023年8月30日工资差额32779.47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解除劳动合同经济补偿6225.4元；

四、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2023年5月10日至2023年8月30日未订立书面劳动合同的工资45339.67元。

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）

首席仲裁员 文泽盟

仲裁员 温嘉毅

仲裁员 何国强

二〇二三年十一月二十三日

书记员 叶晨