

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〕2840 号

申请人：杨依，女，汉族，1994 年 4 月 9 日出生，住址：陕西省武功县。

委托代理人：卢富成，男，广东国穗律师事务所律师。

被申请人：广州悦诚建筑劳务有限公司，住所：广州市海珠区工业大道 97 号八楼自编 815 房。

法定代表人：陈海波，该单位副总经理。

委托代理人：宋杨文，男，广东允中律师事务所律师。

申请人杨依与被申请人广州悦诚建筑劳务有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨依及其委托代理人卢富成和被申请人的委托代理人宋杨文到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 5 月 19 日向本委申请仲裁，于 2023 年 6 月 6 日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 5 月 16 日工资

12000 元；二、确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 17 日至 2023 年 5 月 16 日期间存在劳动关系；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 8000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 17 日至 2023 年 5 月 16 日未签订书面劳动合同二倍工资差额 8000 元；五、被申请人支付申请人三期工资 86566.47 元。

被申请人辩称：一、我单位所在广州国际金融城建设工程项目前期准备工程至今尚未结束，我单位分包的各施工项目尚不具备进场条件，故我单位至今尚未派驻任何员工或建筑工人入场施工作业或管理，申请人既无须接受我单位管理，也无须受我单位规章制度约束，双方不存在人身依附性，也没有建立事实劳动关系的合意，故不存在劳动关系。我单位所负责的项目工程至 2023 年 4 月 25 日仍在进行基坑支护项目试验，根本不具备入场施工作业条件，而根据申请人提供的证据显示，其除负责该项目外，还负责其他与我单位无任何关系的项目，故申请人提供的工作内容并非我单位业务组成部分，同时也无须接受我单位管理和遵守我单位规章制度，根据有关法律规定，双方并未建立事实劳动关系。二、《工程施工劳务分包合同》中约定了农民工工资为合同工程款的组成部分，由发包方代发，发包方与我单位各指定劳资管理员对分包工程中的人员聘用等进行管理，我单位作为专业的劳务分包公司，即使入场开始作业施工，也将严格遵守契约精神，所有人员的聘用及工资报酬

发放均应由劳资管理员完成，我单位既然尚不具备入场施工的条件，当然也不会提前招聘施工人员及管理人员，而据申请人提交的证据显示，其由案外人韩*招聘并发放报酬，而韩*目前非我单位员工，因目前尚未入场施工，韩*也并非我单位的现场负责人。另外，目前项目的工程为基坑支护工程，基坑支护工程需要有专业的施工资质，我单位仅为劳务分包公司，并不具备此资质，不可能在此时入场施工。综上，我单位与申请人之间不存在事实劳动关系，亦不存在其他法律关系，申请人的全部仲裁请求应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，本案所涉的工程项目为广州国际金融城起步区花城大道建设工程（BCD段以东 K2+160.000 ~ K2+360.000）地下负三层至地面道路劳务工程（以下简称“金融城劳务工程项目”），该工程由广州建筑股份有限公司（甲方）发包给被申请人（乙方）进行劳务施工，并签订了《工程施工劳务分包合同》，约定了数十项劳务承包工作内容，在“乙方责任”条款中载明“乙方确认韩*是现场总负责人”，该分包合同所附的《安全生产管理协议》中，乙方落款处盖有被申请人的合同专用章、法定代表人印章和项目负责人韩*的签名；《广州建筑股份有限公司单位工程安全管理交底表》显示工程项目的安全管理交底情况，接受人处有韩*等人签名；《管理人员进场安全交底表》的“施

工单位/专业分包单位”显示名称为广州悦诚建筑有限公司，交底内容为项目安全管理要求等，交底人处有韩*签名，接受安全交底人员签名处有肖*、胡*、刘*、王*、胡*、韩*、林*、王*和申请人等人的签名。申请人与韩*的微信聊天记录显示两人相约在2023年3月1日面谈，之后确定申请人3月17日到项目，申请人当日到达项目后，韩*让申请人找刘*，让刘*安排事宜，后双方亦谈及申请人缴纳社保问题；申请人与胡*的微信聊天记录显示胡*与申请人沟通项目工作相关事宜，申请人在2023年5月3日向胡*请假，胡*在5月8日要求申请人广建那边要求做的事得一起去做；胡*在5月17日通知申请人不用工作了，雇佣关系结束，申请人就此询问胡*是代表公司还是个人意思，并要求结算工资和出具解除劳动关系证明书，胡*未予回应；公司内部群中显示群成员有韩*、肖*、胡*、刘*、王*、胡*、韩*、林*、王*和申请人等人。另查，申请人与肖*、刘*均有以微信沟通工作的记录。韩*于2023年4月29日向申请人转账3733元，摘要为“2023年三月”，申请人称该款项系其2023年3月工资。被申请人对该转账记录真实性予以确认，但认为不能证明双方存在任何关系。

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其与被申请人存在劳动关系，入职时间为2023年3月17日，由被申请人的金融城劳务工程项目负责人韩*招聘，岗位是资料员，负责整理被申请人在该项目的相关资料，每天工作8小时，每周工作6天，

月工资标准固定为 8000 元，被申请人的项目负责人韩*以及现场负责人胡*于 2023 年 5 月 17 日通知其不用再上班，双方自此解除劳动关系。被申请人对申请人上述主张均不予确认，称韩*、胡*均不是其单位员工，而是包工头，申请人是该二人找来做资料员的；肖*和林*也不是其单位员工。被申请人仅向本委提交了其单位向政务部门回复投诉的情况说明，其单位在该说明中否认申请人是其单位员工。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，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，有上述查明之事实和证据予以相互印证，虽被申请人主张韩*、胡*系包工头，但并未提供任何证据予以证明，而韩*系作为被申请人的项目负责人在被申请人与发包方的《安全生产管理协议》中签字，可见其在金融城劳务工程项目系代表被申请人履行相关职责，结合《管理人员进场安全交底表》、申请人与有关人员的微信聊天记录以及韩*向申请人的转账记录等证据，已经形成了较为完整的证据链条予以印证申请人系接受被申请人的项目负责人韩*及相关人员工作管理、并参与项目实际工作的事实，申请人作为处于弱势地位的劳动者，其已尽到初步举证的责任。而被申请人并无任何有力的证据予以推翻申请人的证据及主张，其单位所称的不具备进场施工条件之理由即使真实，亦无法直接否定韩*招用申请人到项目做资料员不属于其单位的招用工行为，且其单位是否具备进场施工条件，并非认定其单位是否存在招用申请人行为的前提条件，

亦非认定申请人与其单位存在劳动关系的标准，故被申请人该抗辩理由不能成立。综上，本委认定申请人与被申请人存在劳动关系，在被申请人无证据证明申请人的入职时间和离职时间的情况下，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 3 月 17 日至 2023 年 5 月 16 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人已结清其 2023 年 3 月工资 3733 元，其 2023 年 4 月和 2023 年 5 月是正常上班和调休，2023 年 4 月工资为 8000 元、2023 年 5 月为 4000 元，被申请人均未支付。本委认为，本案双方存在劳动关系，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资标准和工资支付情况负有举证责任而未举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的月工资标准为 8000 元以及被申请人欠发其工资的期间和数额均予以采纳。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 4 月 1 日至 2023 年 5 月 16 日工资 12000 元（8000 元+4000 元）。

三、关于赔偿金问题。依上述查明之事实和证据可知，申请人系被辞退，被申请人对此并无充分有效的证据反驳，故对申请人被辞退之事实予以确认。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）第四十四条的规定，被申请人对辞退申请人的理由负有举证责

任，现被申请人未能举证证明其单位辞退申请人具有合法事由，应承担举证不能的不利后果，遂本委认定被申请人系违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 7866.5 元 $[(3733 \text{ 元} + 12000 \text{ 元}) \div 2 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

四、关于二倍工资差额问题。本案被申请人并无证据证明其单位与申请人订立了书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2023 年 4 月 17 日至 5 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 7733.33 元 $(8000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 14 \text{ 天} + 4000 \text{ 元})$ 。

五、关于三期工资问题。申请人主张其请求的三期工资是指孕期、产期和哺乳期的工资，孕期工资按照 2300 元/月的标准计算 6 个月，哺乳期工资按照 2300 元/月的标准计算 12 个月，生育津贴按照 8000 元/月的标准计算 178 天；其目前怀孕 5 个月，预产期为 2023 年 11 月 20 日左右。本委认为，申请人尚未生育，其享受孕期、产期和哺乳期待遇的实际时间尚无法确定，故缺乏认定该“三期”实际待遇的前提，申请人应待“三期”待遇的条件成就时再行主张权利。鉴此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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》第七条、第四十七条、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,《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条,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)第四十四条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自2023年3月17日至2023年5月16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1日至2023年5月16日工资12000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违法解除劳动关系赔偿金7866.5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4月17日至5月16日未订立书面劳动合同的工资7733.33元;

五、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 温嘉毅

二〇二三年八月十一日

书 记 员 叶晨