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〕2067号

申请人：夏美香，女，汉族，1982年12月6日出生，住址：湖北省武穴市。

委托代理人：汪彬，男，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

被申请人：广州市惟蜜服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号501房自编50091号。

法定代表人：许树生，该单位董事长。

委托代理人：罗旦，女，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人夏美香与被申请人广州市惟蜜服饰有限公司关于二倍工资差额、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。申请人夏美香及其委托代理人汪彬和被申请人的委托代理人罗旦到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年5月25日至2023

年 11 月 18 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 25 日至 2023 年 11 月 18 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 78000 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系经济赔偿金 13000 元。

被申请人辩称：我单位与申请人之间的关系不是劳动合同关系，而是承揽关系，因我单位刚成立不久，对相关的业务不是很熟悉，因此我单位把部分的纸版业务外包出去，我单位与申请人达成口头约定，约定由申请人承揽部分纸版设计业务，在双方合作过程中，我单位与申请人是两个完全独立的个体，申请人并不接受我单位的考勤管理，申请人以自己的技能、知识承担风险，获取承揽费用，与我单位没有从属关系，不是我单位的员工。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其在东纺招聘信息网上传了个人简历，然后“东哥”致电其，并让其 2023 年 5 月 25 日到珠江国际 C50091 面试并于当天入职，任职纸样师，工资标准为 12000 元/月，2023 年 9 月起调整为 13000 元/月，另加班按照 45 元/小时计算加班费，每周工作 6 天，上班通过指纹打卡考勤，下班不需要打卡，工作地点在广州市海珠区珠江国际轻纺城 5 栋 C50091，其于 2023 年 11 月 18 日离职。申请人向本委提供如下证据拟证明其上述主张：1.盖有中国工商

银行股份有限公司广州上步支行业务专用章的工资明细清单，显示2023年6月5日至2023年11月22日“张*妹”向申请人每月转账款项情况，款项基本在13000元左右，摘要均为“工资”。2.银行转账截图，显示2023年6月5日，户名“张某某”向申请人转账2710元，交易详情“5月份工资”；2023年10月9日户名“张某某”向申请人转账13000元，交易详情“惟蜜9月份工资”。3.微信聊天记录，显示微信名称为“东”2023年5月24日告知申请人地址为珠江国际C区5楼C50091，申请人回复收到，并询问工资是否12000元，其明天早上九点过来上班，对方回复是的；微信名称为“惟蜜财务”向申请人发送2023年5月、8月、11月工资表及双方关于工作天数、加班费等的沟通，其中5月工资表显示编制单位为“惟蜜（广州）有限公司”，部门版房，职位纸样师，基本工资12000元，11月工资表显示基本工资13000元，实发工资7800元，备注为11月1日至11月18日离职工资；“惟蜜打版车版群(13)”中显示“东”2023年5月25日邀请申请人进群，“东”在该群中安排例会并告知群成员不关空调等将罚款，2023年7月18日微信名称为“A 慧”告知申请人等员工后面请假都要提前跟其报备，并让其签字给财务才可以，及群成员之间关于工作的沟通。被申请人对工资单明细确认，对其余证据不确认。被申请人主张申请人承揽其单位部分纸版设计业务，双方属于承揽关系。被申请人未向本委提供任何证据。申请人表示微信用户“东”是招聘

其入职的老板，全名不清楚，张某某是被申请人的财务。本委认为，被申请人主张双方属于承揽关系，银行转账的款项即承揽费，对此，被申请人未提供证据予以证明，亦未提供相反证据对申请人的证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果。结合庭审查明情况及申请人提供的证据，申请人在被申请人法定住所地工作，工作内容属于被申请人业务组成范围，接受被申请人的管理并由被申请人按月支付工资，双方之间具有人身从属性、经济从属性和组织从属性，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的情形，故本委确认申请人与被申请人之间存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人应提供职工名册等入职材料证明申请人的入职时间，现被申请人未举证证明，而申请人已提供微信聊天记录及工资单予以证明，故本委采纳申请人主张的入职时间。关于离职时间，申请人提供的11月工资单备注为11月1日至11月18日离职工资，申请人已提供初步证据证明其主张，被申请人未提供相反证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的离职时间。综上，本委确认申请人与被申请人自2023年5月25日起至2023年11月18日止存在劳动关系。

二、关于二倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人未订立书面劳动合同。申请人2023年5月至11月的工资发放情况依次为：2710元、12400元、12900元、13045元、13000元、

13000元、7800元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，被申请人应加倍支付申请人2023年6月25日至2023年11月18日未订立书面劳动合同的工资62225元(12400元÷30天×6天+12900元+13045元+13000元+13000元+7800元)。申请人要求被申请人支付2023年5月25日至2023年6月24日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额的请求，无法律依据，本委则不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人称淡季开不下去了，要求包括其在内的几名员工离职，其当时同意了。申请人向本委提供与“东”的聊天记录显示，2023年11月21日申请人询问对方“老板，我问一下哈，辞退了我，我工资么时候发啊？”，对方回复“那明天先给你发”。被申请人主张因申请人设计的款式有些不符合其单位要求，故终止了双方的合作。本委认为，依据上述查明，本案双方劳动关系由被申请人提出，经申请人同意而协商一致解除，该解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条规定的被申请人应当支付经济补偿的情形，虽申请人要求被申请人支付赔偿金，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动关系的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。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，申请人在职期间的平均工资为12821.22元[(2710元+12400元+12900元+13045元+13000

元+13000 元）÷5.23 个月]，故被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿 6410.61 元（12821.22 元/月×0.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 5 月 25 日起至 2023 年 11 月 18 日止存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2023 年 6 月 25 日至 2023 年 11 月 18 日未订立书面劳动合同的工资 62225 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关系的经济补偿 6410.61 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）

仲　裁　员　　段晓妮

二〇二四年四月十九日

书　记　员　　易恬宇