

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〕2555号

申请人：何雪健，男，汉族，1976年8月23日出生，住址：湖南省道县。

被申请人：广州天臣服饰有限公司，住所：广州市海珠区土华路华景西36号之一2楼201。

法定代表人：刘亲明。

委托代理人：陆宇飞，男，广东赢盾律师事务所律师。

申请人何雪健与被申请人广州天臣服饰有限公司关于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。申请人何雪健和被申请人的委托代理人陆宇飞到庭参加庭审。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3月18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于2023年8月29日至2024年2月2日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月28日至2024年2月2日未订立书面劳动合同二倍工资差额

43925 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 30 日至 2024 年 1 月 28 日加班工资 31600 元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 5000 元；五、确认劳动关系解除日期为 2024 年 3 月 1 日。

被申请人辩称：一、申请人与我单位不存在劳动关系。申请人的工作性质为临时工，其工作不受我单位管理，可自行决定任务量，亦可随时前往其他地方上班，不受我单位约束。劳动关系具有一定人身依附性，双方系否有劳动关系的合意及劳动者系否受用人单位管理和约束，系构成劳动关系的重要考量因素。申请人由案外人带往我单位时已约定临时工性质，双方并无建立劳动关系的合意。申请人每天可决定工作量及工作时间，每月报酬亦由其统计。申请人此类临时工非常普遍，流动性大，若统一由劳动关系进行规范不符合实际情况，双方实为承揽关系，并非劳动关系。二、申请人在 2024 年 1 月 28 日后未再前往我单位工作。即使构成劳动关系，劳动关系存续期间为 2023 年 8 月 29 日至 2024 年 1 月 28 日。三、即使双方存在劳动关系，申请人主张的加班工资无事实依据。四、申请人主张的赔偿金无事实依据。我单位从未辞退申请人，申请人在仲裁申请书中明确表示离职原因为春节放假，故其主张的经济补偿无事实依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系及确认解除日期问题。申请人主张其经案外人推荐后，于2023年8月29日入职被申请人处任裁床师傅，其与法定代表人刘亲明口头约定上班时间为8时至22时30分，工资为35元/小时，每月工资通过刘亲明微信账号转账发放，其最后工作至2024年1月28日。被申请人确认申请人于2023年8月29日前往其处工作，工资为35元/小时以及最后工作日，但主张申请人为临时工，工作时间由其本人自行确定，每天并无固定上班时间，工作时间自由，工作量亦由其自行决定，并不受单位约束。被申请人提供微信聊天记录及转账记录拟证明申请人工作模式灵活，可决定上班时间和工作量，双方不存在管理的情形，且被申请人委托申请人向其他人发放工资。另查，申请人提供的工资单载明其每月上班天数及每天上班时间。被申请人对此真实性予以确认。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的当事人，对此法律关系负有首要的举证责任。本案中，申请人提供的工资单明确载明其每月工资数额，以及每月具体上班天数和对应上班时间，此证据可体现其按月为被申请人提供劳动的事实，以及被申请人根据其每月实际工作时数支付劳动报酬之情形，即申请人系从事具有劳动报酬性质的工作，且该工作实为被申请人业务组成部分。以上查明的事实，足以表明申请人系通过让渡劳动力使用权，以提供劳动的方式获取对应的劳动报酬，被申请人则系通过占有及使用申请人劳动力而赚取由此带来的经济效益，双方

之间的权利义务内容与劳动关系项下的基本权利义务并无二致，符合劳动关系中所特有的财产属性及权利义务要素特征。被申请人虽主张申请人系临时工，但其并无提供任何证据对此予以证明，其所提供的微信聊天记录及转账记录亦不能直接且有效地反映双方就建立临时工关系已达成合意，而以上证据所体现的内容及证据形式亦不能证明临时工关系的客观存在，无法起到充分且有效的证明作用，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，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对其该项主张不予采信。由于申请人提供的工资单可证明其实际出勤情况以及每月领取的工资数额，工作时长不具有临时特点，与被申请人所述临时工不相契合，加之本案现有证据无法对该证据拟证明的劳动关系事实进行有力反驳或推翻，本委据此认为申请人已尽到初步举证责任，现有证据可对申请人关于劳动关系的存在事实予以证明。综上，本委确认申请人与被申请人于2023年8月29日至2024年1月28日期间存在劳动关系。因申请人在2024年1月28日后未再向被申请人提供劳动，此后双方不再具有劳动关系的基本权利义务内容，故本委认为双方劳动关系于2024年1月28日后解除。遂对申请人要求确认双方劳动关系于2024年3月1日解除之仲裁请求不予支持。

二、关于二倍工资差额问题。经查，申请人于2023年9月至2024年1月期间每月工资依次为9861.5元、9590元、11917.5

元、12145 元、10272.5 元。本委认为，由于被申请人未举证证明已履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 9 月 29 日至 2024 年 1 月 28 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 44582.43 元（9861.5 元÷30 天×2 天+9590 元+11917.5 元+12145 元+10272.5 元）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于加班工资问题。申请人主张在职期间存在加班情形。经查，申请人工作期间每月工资由其先行统计，统计完毕后交由厂长进行确定，最终交由被申请人核对并发放工资。本委认为，依查明的事实可知，申请人在职期间每月工资数额系由其自行统计后提交至其他负责人。由此表明，申请人系其每月工资数额的首要统计人及核对者。既然申请人在统计工资后，将工资相关计算依据提交至其他人员进行核对，则表明其对工作时数及工资数额的认可。只有在对自身核算及确定的工资数额认可的情况下，方可解释其将统计完毕后的工资数额提交至厂长的行为之合理性，否则明显与大众认知的常识常理相悖，且有违正常的行为逻辑。因此，申请人根据自身实际的工作时数统计工资，并将自身确定的工资数额提交至厂长，而被申请人最终根据申请人统计的工资数额履行工资支付义务，该发放工资的行为实与申请人的统计及确定工资数额的意思表示相吻

合。申请人在先行统计且确定工资数额后，事后再对自身此前行为对工资数额所产生的认可及接受之法律后果予以否定，明显有违合理性，有悖于诚实信用原则。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2024年1月29日放春节假期，在春节假期结束后，并无通知其返岗上班。被申请人则主张申请人并无自行前往单位工作，其亦无通知申请人返岗上班。经查，申请人在《仲裁申请书》中载述的离职原因为春节放假。本委认为，由于申请人系作为主张权利的当事人，其对自身主张的仲裁请求所依据的事实应负首要举证责任。现因申请人未能提供证据证明被申请人存在主动提出解除与其劳动关系的情形，故无法证明双方劳动关系的解除事由符合劳动法律规定应支付经济补偿之情形。另，被申请人作为具有管理职责及义务的用人单位，对申请人具有用工管理及约束的义务，故其在假期结束后，申请人有无返岗上班的事宜理应知悉且负有管理和处理的权利和责任。然本案并未有证据显示被申请人曾向申请人发出返岗上班的催促通知，亦未有证据证明其对申请人在假期结束后未返岗上班的行为进行处罚。因此，本委推定被申请人对申请人此后未上班的行为持默认的态度，但因其并无切实履行作为用人单位应尽之管理及约束义务，表明其对假期结束后继续与申请人建立劳动关系的意愿有所缺失，加之申请人在此后亦无前往被申请人处工作，故本委视为

双方已通过实际行动对解除劳动关系达成一致意见。同时，申请人在《仲裁申请书》中载述的离职原因为春节放假，该事由亦不构成法律规定应由用人单位支付经济补偿的法定理由。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

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争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2023 年 8 月 29 日至 2024 年 1 月 28 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 9 月 29 日至 2024 年 1 月 28 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 43925 元；

三、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

二〇二四年五月七日

书 记 员 李慧娜