

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〕2214号

申请人：张银芳，女，汉族，1979年7月3日出生，住址：湖北省通山县。

被申请人：广州汐宇萱服饰有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路302号之一2栋201房。

法定代表人：田德兵。

申请人张银芳与被申请人广州汐宇萱服饰有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张银芳和被申请人的法定代表人田德兵到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月28日向本委申请仲裁，于2024年3月25日向本委申请增加仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2021年3月12日至2024年2月28日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年3月12日至2024年2月28日未订立书面劳动合同二倍工资差额336000元；

三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 21000 元；
四、被申请人支付申请人在 2023 年 2 月 28 日至 2023 年 7 月 30 日与被申请人做衣服垫赔款 18000 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 9 月至 2023 年 1 月 30 日及 2022 年 2 月至 2023 年 1 月 30 日周日加班工资 19000 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 2 月 18 日至 2023 年 2 月 18 日加班工资 19141 元。

被申请人辩称：申请人的仲裁请求超过一年仲裁时效。申请人在 2022 年 6 月 14 日提出离职，并于 2022 年 7 月 8 日离开我单位。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系的问题。申、被双方确认申请人于 2021 年 3 月 15 日入职被申请人处，任财务岗位，双方未签订劳动合同。申请人主张被申请人每年 1 月至 2 月均安排员工休假，被申请人在此期间并未向其发放工资，故其最后工作至 2023 年 3 月 15 日离开被申请人处，被申请人期后要求其回湖北老家开厂接单并制作衣服。被申请人辩称申请人于 2022 年 6 月 14 日向其单位提出离职，并最后工作至 2022 年 7 月 8 日，申请人之后回老家开厂属于自行创业，不属于双方劳动关系的存续。被申请人提供法定代表人田德兵与申请人的微信聊天记录拟证明上述事实。该微信聊天记录显示，微信用户“芳芳财务”于 2022 年 6 月 14 日告知：“田总，我决定不干了，回去”“工作

的事我明天交给小崔吧”；对方回复：“他哪里可以，明天我来招”；“芳芳财务”回复“好吧尽快”“以后吧，过一两年吧，需要你帮助我再联系你”；“芳芳财务”于2022年7月8日告知：“我下午5点的车，我要走了……”“芳芳财务”于2023年2月5日至2023年3月11日聊天记录包含询问对方让其制作衣服的数量，后续有告知对方设备、人手准备情况及询问发货时间等相关聊天内容。申请人确认该聊天记录的真实性，并主张其于2022年6月14日仅系请假回去老家考试，十几天后再回到被申请人处上班。申请人提供工资转账记录及微信聊天记录拟证明上述事实。该转账记录显示，“张艳霞”于2022年10月21日、2022年11月22日、2023年1月18日均有向申请人转账款项，交易详情均为“工资”。被申请人解释称申请人在2022年7月离开其单位后，每月仍为其单位计算员工工资，但其实际并未返回其单位工作。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人存在2022年10月21日、2022年11月22日、2023年1月18日向申请人发放工资记录，但其单位否认该转账的行为系基于双方之间存在劳动关系，而被申请人作为向申请人转账的主体，需对申请人转账“工资”行为承担首要的举证责任。现被申请人未能提供证据证明其单位当庭主张的客观性，故需承担待证事实举证不能的不利后果。因此，本委认为被申请人在该期间按月按时支付的款项应属于被申请人支付的工资范畴，故申、被双方在客观上存在劳动关系中的财产属性，即申、

被双方截止 2022 年 12 月 31 日前仍存在劳动关系具有高度的可能性。其次，申请人虽主张其与被申请人之间的劳动关系截止至 2023 年 3 月 15 日，并要求确认双方劳动关系存续至 2024 年 2 月 28 日，但结合申请人自述及查明的证据可知，申请人自 2023 年 1 月起已未再前往被申请人处工作，被申请人在此之后亦未再按月向其发放工资，且双方微信聊天沟通内容亦非工作内容，该内容无法体现双方存在管理与被管理的关系。申请人作为主张双方在 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 28 日期间存在劳动关系的当事人，其需承担该项主张的首要举证责任，其未能提供证据对此加以佐证，故其需承担举证不能的不利后果。鉴于申请人未能提供实质性证据证明被申请人在 2022 年 12 月 31 日后对其进行过实际用工管理，故本委认为申请人关于双方在 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 28 日期间存在劳动关系之主张，缺乏事实依据，本委不予支持。再次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。据此，申请人在离职后一年内，即 2023 年 12 月 31 日前应就劳动关系存续期间的劳动争议事项申请劳动仲裁。鉴于被申请人对申请人本案仲裁请求超过仲裁时效作为抗辩理由，而申请人亦未提供证据证明本案仲裁时效存在中止或中断等法定情形，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为申请人本案仲裁请求已超过仲裁时效，本委对此不予支持。

二、关于做衣服垫赔款问题。申请人主张被申请人欺骗其在老家开办制衣厂，并告知开厂制衣的利润高达3万元/月，但被申请人实际并未向其支付每月3万元费用，只向其提供了两次货源给其加工，期后再未提供货源，导致其损失18000元，故被申请人需赔偿其购买机器、开厂房、聘请人员的成本损失。本委认为，如前所述，申请人自2023年1月1日起未再向被申请人提供劳动。加之，根据申请人当庭自述及依查明事实可知，申、被双方之间的关系更倾向于基于平等民事主体而达成的法律关系，申请人所主张的3万元亦非双方劳动关系中劳动报酬性质，故申请人现主张的纠纷非基于双方存在劳动关系时产生的劳动争议，即申请人以此所主张的费用不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议处理范围，遂本委对申请人该项请求不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十七条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二四年五月十五日

书 记 员 李政辉