

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〕962号

申请人：陈嘉伟，男，汉族，1999年4月23日出生，住址：广东省普宁市。

委托代理人：陈敏琪，女，广东国鼎律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区奕鸿泰纺织品商行，经营场所：广州市海珠区凤和康乐葫芦岗边大街2、6、7、8、9号首层凤岗布匹商业城自编149档。

经营者：林奕伟，男，汉族，1985年11月3日出生，住址：广东省汕头市潮南区。

委托代理人：邓乐，男，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人陈嘉伟与被申请人广州市海珠区奕鸿泰纺织品商行关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人陈敏琪和被申请人的委托代理人邓乐到庭参加庭审。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12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2023年8月13日至2023年12月6日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月13日至2023年12月6日未订立劳动合同二倍工资差额18158.1元；三、被申请人支付申请人2023年8月份周日加班工资1195.4元；四、被申请人支付申请人2023年9月份周日加班工资2390.8元；五、被申请人支付申请人2023年10月份周日加班工资1793.1元；六、被申请人支付申请人2023年11月份周日加班工资2390.8元；七、被申请人支付申请人2023年12月份周日加班工资597.7元；八、被申请人支付申请人违法解除劳动关系经济赔偿金6500元；九、被申请人支付申请人2023年10月3日至2023年10月6日国庆节加班工资3586.2元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系，双方没有订立劳动关系的合意，没有支配和管理的关系。二、即使双方是劳动关系，申请人的仲裁请求计算方式也有误。对于劳动关系存续期间，申请人已经在2023年12月6日离职，劳动关系的存续时间应是2023年8月13日至2023年12月5日。对于二倍工资差额，经我单位计算，数额应为16460元。对于加班费，我单位向申请人支付的报酬中已经包含申请人全部工作时间的工资，申请人对其特殊的工作模式及工资计发标准均是清楚的，其在职期间领取工资后也未提出异议，应视为双方对出勤天数及对应的工资数额达成合意。同时，根据申请人的

工资支付情况，即使存在节假日加班的情形，我单位支付的工资经折算亦不低于广州市最低工资标准，故申请人主张加班费没有依据。对于违法解除补偿金，申请人系因不适应我单位的工作环境和工作要求而主动提出离职，并非我单位违法解除劳动合同关系，故我单位无需支付申请人违法解除劳动合同关系的经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2023年8月13日入职被申请人处，主要负责搬运布匹等工作，工作地点与被申请人的经营地址一致，如申请人需要休息则通过请假的形式实现，并按照200元/天扣减工资，月工资标准为6500元，工资由被申请人的经营者林奕伟或林奕伟的配偶通过微信、支付宝转账发放，在职期间主要根据林奕伟的指示进行工作，双方没有签订劳动合同，申请人2023年8月至2023年12月的工资数额依次为：3950元、6100元、5900元、5800元、1100元。庭审中，申请人主张其离职时间为2023年12月7日，2023年12月6日属于请假。被申请人对此不予认可，主张申请人的离职时间应为2023年12月6日。另查，被申请人的经营范围为纺织品、针织品及原料批发、纺织品及针织品零售。本委认为，劳动关系是指双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义

务关系。本案中，被申请人是依法成立的个体工商户，具备合法的用工主体资格，而申请人亦是符合法定劳动年龄、具备履行劳动合同义务相应行为能力的自然人。申请人从事的工作属于被申请人的业务组成部分，在职期间需要根据林奕伟的指示进行工作，工作报酬亦由林奕伟支付，可见，申请人日常工作过程中需要接受被申请人的劳动管理，双方之间符合劳动关系中从属性的认定。参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条的规定，本委认定申请人与被申请人之间符合劳动关系构成要件，双方构成劳动关系。基于用人单位对劳动者的管理义务，被申请人对申请人的入职时间、离职时间负有举证义务，现被申请人未履行该举证责任，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，并据此确认申请人与被申请人自2023年8月13日至2023年12月6日期间存在劳动关系。

二、关于加班费问题。庭审中，申请人表示因被申请人没有按照法律规定安排其每周至少休息一天，要求被申请人支付相应的休息日加班费。另，申请人还主张其2023年10月3日至2023年10月6日均为正常上班，被申请人并未按照法律规定支付上述期间的法定节假日加班费。被申请人确认申请人2023年10月3日至2023年10月6日均为正常上班，但认为依据双方约定的工作模式及工资计发标准，其单位支付的工资经折算并不低于广州市最低工资标准，无需再另行支付申请人

上述期间的加班费。本委认为，从被申请人一直以来对申请人实行的工作模式及工资结算方式来看，用以计算申请人每月应得工资的6500元/月所对应的计薪天数为月自然日，申请人休息休假可通过请假实现，由上表明，被申请人并无排除申请人休息休假的权利，只申请人实现休息休假天数关联其当月的应得工资。申请人清楚知悉自己工资结算方式，经折算后其正常工作时间的工资收入亦不低于广州市最低工资标准，亦无证据显示申请人曾就上述工资结算方式提出异议。因此，本委认定被申请人每月支付的工资已包含正常工作时间的工资和超出法定工作时间的加班工资，故申请人要求被申请人支付休息日加班费的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。对于法定节假日加班费，根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，2023年10月3日属于全体公民放假的节日，对此，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2023年10月3日法定节假日加班费600元〔200元×300%〕。申请人要求被申请人支付2023年10月4日至2023年10月6日的法定节假日加班费，于法无据，本委不予支持。

三、关于二倍工资差额问题。被申请人没有与申请人签订劳动合同，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9月13日至2023年12月6日未订立书面劳动合同的工资17060元〔6100元÷30天×18天+5900元+5800元+1100元+600元〕。

四、关于赔偿金问题。庭审中，申请人主张其于2023年12月6日向被申请人请假，被申请人不同意并于2023年12月7日结算了其12月的工资，被申请人结算其工资的行为就是代表被申请人要将其辞退。被申请人对此不予认可，主张申请人系因自身不适应其单位的工作而主动离职，并要求结清工资。本委认为，双方当事人虽对离职原因存在争议，但双方均未能提供充分有效的证据证明各自主张的离职原因，故在无法证实劳动者系主动提出辞职，以及用人单位存在违法解除劳动关系事实的情况下，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系在用人单位主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，用人单位应支付劳动者解除劳动关系经济补偿3066.67元〔（6100元+5900元+600元+5800元）÷3个月×0.5个月〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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，《全国年节及纪念日放假办法》第二条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 8 月 13 日至 2023 年 12 月 6 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 10 月 3 日法定节假日加班费 600 元；

三、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 9 月 13 日至 2023 年 12 月 6 日未订立书面劳动合同的工资 17060 元；

四、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经济补偿 3066.67 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 李 文 舒

二〇二四年二月二十日

书 记 员 林 伟 仙