

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〕1219号

申请人：陈伟能，男，汉族，1995年6月17日出生，住址：广东省普宁市。

委托代理人：王建宇，男，广东公忠律师事务所律师。

被申请人：广州利速纺织科技有限公司，住所：广州市海珠区新港西路82号自编E-1区E1051、E1052展厅。

法定代表人：黄阿利，该单位总经理。

委托代理人：廖海林，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人陈伟能与被申请人广州利速纺织科技有限公司关于确认劳动关系、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。申请人的委托代理人王建宇和被申请人的委托代理人廖海林到庭参加庭审。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25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自2022年6月30日至2023

年12月21日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年6月30日至2023年12月21日未签订书面劳动合同的双倍工资60500元；三、被申请人支付申请人未缴纳社保经济补偿金8250元；四、被申请人支付申请人2022年6月30日至2023年12月21日加班费89748.69元。

被申请人辩称：我单位本就处于停业状态并于2022年7月15日退出了注册地址的展厅，我单位并未招聘申请人，亦从未与申请人签署过任何文件，与申请人无任何往来，申请人在仲裁申请书中自述在我单位注册地址工作与事实不符。据了解，申请人是多个案外自然人的临时性帮工，其并无固定工作，其在向不同自然人提供工作成果后，向各个自然人收取报酬。申请人与我单位没有从属性，不受我单位的劳动管理，未从事我单位安排的劳动，我单位亦从未与申请人协商过工作岗位、工作内容、工作要求、工资福利待遇、劳动条件等内容，申请人与我单位之间根本不满足劳动关系的基本特征，不存在所谓的劳动关系，申请人所述内容与客观事实明显不符，其仲裁请求没有事实和法律依据，依法应当全部驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年6月30日入职被申请人，任职期间主要根据被申请人的法定代表人黄阿利、监事黄某某的安排为被申请人在中大市场寻找与样衣

相似的面料，约定月休 1 天，工资标准 5500 元/月，工资通过黄某某的个人微信转账发放，其于 2023 年 12 月 20 日离职。申请人举证了如下证据拟证明其上述主张：1. 微信聊天记录，其中与黄阿利的微信聊天记录显示黄阿利于 2022 年 6 月 29 日下午 13 时 07 分告知申请人“从 5500 做起，9 点半到 7 点、休一天”并询问申请人是否可以接受，申请人回复可以，黄阿利随即让申请人第二天上班，同时告知申请人很快要搬了；与黄某某的微信聊天记录显示双方就打卡、休息休假、工资发放、拿色卡等问题进行沟通；“外部，（心形符号）面料拿货拿单 3”微信群显示群内成员包含申请人、黄阿利、黄某某等人，群公告载明“今天开始，外部工作要调整一下，发布任务后负责的人要引用信息回复，然后完成后再群里引用回复已完成，碰到急事会直接@先处理，另外有事不要私下交代...”的内容以及申请人根据群内其他成员的指示到指定地点拉货的记录。2. 转账记录，显示黄某某自 2022 年 8 月起至 2023 年 12 月期间逐月向申请人转账款项，金额在 5000 元至 8000 元之间不等。被申请人对转账记录予以确认，经申请人当庭出示微信聊天记录的原始载体予被申请人核对后，被申请人确认微信聊天记录原始载体显示的内容与申请人提交的证据内容一致，同时主张申请人与其单位不存在任何关系，其单位并无招用申请人，黄某某向申请人转账发放工资的行为与其单位无关，黄某某非代其单位向申请人发放工资。被申请人举证了《终止协议》、微信聊天

记录拟证明其单位上述主张，其中《终止协议》显示黄阿利于2022年7月10日与案外人签署了终止双方于2021年6月10日签署的租赁合同（承租地点：广州市海珠区新港西路82号广州轻纺交易园内E区第一层E1051、E1052位的展厅）；微信聊天记录显示申请人与案外人有就提货等内容进行沟通以及申请人与案外人的转账记录。申请人对被申请人上述证据均不予确认，仅确认“阿能”是其工作时间使用的微信号，且其工作内容需要在市场上走动，与案外人有转账是正常行为。另查，申请人工资发放情况依次为：7433元（2022年6月30日至8月15日工资）、5683元（2022年8月16日至9月15日工资）、5683元（2022年9月16日至10月15日工资）、0元（2022年10月16日至11月15日工资）、3667元（2022年11月16日至12月15日工资）、5000元（2022年12月16日至2023年2月15日工资）、8617元（2023年2月16日至3月15日工资）、5500元（2023年3月16日至4月15日工资）、5683元（2023年4月16日至5月15日工资）、5500元（2023年5月16日至6月15日工资）、5500元（2023年6月16日至7月15日工资）、5683元（2023年7月16日至8月15日工资）、5500元（2023年8月16日至9月15日工资）、5500元（2023年9月16日至10月15日工资）、5316元（2023年10月16日至11月15日工资）、5500元（2023年11月16日至12月15日工资）、916元（2023年12月16日至12月20日工资）。

黄某某为被申请人的监事，被申请人的经营范围为针织品及原料批发、服装批发、服装辅料批发、服装零售、服装辅料零售等。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有限责任公司，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，在职期间需要根据被申请人的指示进行工作，并由被申请人的监事黄某某按月向其支付工作报酬，双方形成的关系符合劳动关系的法律特征，被申请人举证的《终止协议》、微信聊天记录等证据尚不足以推翻申请人上述证据以及双方构成劳动关系的用工事实。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、离职时间负有举证责任，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 2022 年 6 月 30 日至 2023 年 12 月 20 日存在劳动关系。申请人要求确认与被申请人在 2023 年 12 月 21 日存在劳动关系的请求，与事实不符，本委不予支持。

二、关于加班费问题。庭审中，申请人表示按照法律规定每周工作时间不超过 40 小时，据此主张，被申请人应向其支付相应的工作日延长和休息日加班费。申请人还主张其 2022 年 9

月10日、2022年10月1日、2023年1月1日、2023年4月5日、2023年5月1日、2023年9月29日、2023年10月1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。申请人向本委提交了其与黄某某的微信聊天记录和打卡记录拟证明其上述主张，微信聊天记录显示黄某某2023年9月至12月期间向申请人发送打卡记录，打卡记录未显示申请人2022年9月10日、2022年10月1日、2023年1月1日、2023年4月5日、2023年5月1日、2023年9月29日、2023年10月1日有打卡记录。被申请人对上述证据予以确认。本委认为，依上述查明之事实可知，申请人月休1天，每天工作时间为9时30分至19时，其实行的是不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定（固定时间、固定报酬）用工模式，且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，故本委认定申请人每月工资收入中已经包含全部工作时间（标准工作时间和休息日加班工作时间）内的标准工资和休息日加班工资。因此，申请人要求被申请人支付其2022年6月30日至2023年12月21日工作日延长和休息日加班费的请求，本委不予支持。对于法定节假日加班费，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）第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人

并未就其主张 2022 年 9 月 10 日、2022 年 10 月 1 日、2023 年 1 月 1 日、2023 年 4 月 5 日、2023 年 5 月 1 日、2023 年 9 月 29 日、2023 年 10 月 1 日的加班事实提供证据予以证明，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人请求的上述期间的法定节假日加班费不予支持。

三、关于二倍工资问题。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》第十四条、第八十二条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 7 月 30 日至 2023 年 6 月 28 日未订立书面劳动合同的工资，并视为双方自 2023 年 6 月 29 日起订立无固定期限劳动合同，因此，申请人要求被申请人支付 2022 年 6 月 30 日至 2022 年 7 月 29 日、2023 年 6 月 29 日至 2023 年 12 月 21 日未订立书面劳动合同二倍工资的请求，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，鉴于申请人未能举证证明其要求被申请人支付 2022 年 7 月 30 日至 2022 年 12 月 25 日未订立书面劳动合同的二倍工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付上述期间未订立书面劳动合同的二倍工资的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 12 月 26 日至 2023 年 6 月 28 日未订立书面劳动合同的工资 31876.88 元〔（5000 元-5000 元÷62 天×10 天）+8617

元+5500元+5683元+5500元+5500元÷30天×13天〕。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其系由于被申请人加班、工作内容繁重、未缴纳社保和没有签订合同而离职，被申请人对此应支付相应的经济补偿。另查，申请人提交且经被申请人确认的申请人与黄某某的微信聊天记录显示，申请人于2023年12月20日告知黄某某“老板娘，我要离职了，你们每个月工资都拖欠，而且社保也没有交，年终奖没有，加班费也没有……”。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，申请人已对其主张的离职原因履行了举证责任，现本案并无证据显示被申请人有为申请人缴纳社会保险费，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿7797.81元〔（3667元÷30天×15天+5000元+8617元+5500元+5683元+5500元+5500元+5683元+5500元+5500元+5316元+5500元÷30天×15天）÷12个月×1.5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、第十四条、第三十八条、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、第二十七条，《中华人民共和国劳动合

同法实施条例》第七条，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、《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）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2022年6月30日至2023年12月20日存在劳动关系；

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2022年12月26日至2023年6月28日未订立书面劳动合同的工资31876.88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经济补偿7797.81元；

四、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

二〇二四年三月七日

书 记 员 易 恬 宇