

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〔2025〕223号

申请人：陈某某，男，汉族，1970年7月11日出生，住址：广西陆川县。

委托代理人：陈癸婷，女，广东谋正律师事务所律师。

委托代理人：韩雪，女，广东谋正律师事务所律师。

被申请人：广州市某某装饰工程有限公司，住所：广州市海珠区新港东。

法定代表人：王帅飞。

委托代理人：黄探，男，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：张某某，女，该单位员工。

申请人陈某某与被申请人广州市某某装饰工程有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈某某及其委托代理人韩雪和被申请人的委托代理人黄探、张某某到庭参加诉讼。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 11 月 11 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 2024 年 4 月 6 日至 2024 年 11 月 11 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 6 日至 2024 年 10 月 30 日期间未签订劳动合同二倍工资差额 75810 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系。二、申请人系实际施工负责人刘红新聘请的劳务人员，与我单位不存在劳动关系或劳务关系。介绍、聘请申请人到涉案工地施工的人员均非我单位员工。申请人受伤后产生的医疗费均系由刘红新支付，并非我单位支付，由此可证实申请人仅与刘红新存在劳动或劳务关系。我单位从未前往相关部门处理申请人的劳动纠纷。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申请人主张其经朋友介绍后于 2024 年 4 月 6 日进入广州市荔湾区保利天珺装修项目工地负责铝板安装工作，其系由刘红新的招聘入职，刘红新在招聘时未告知招聘的公司信息，刘红新系工地负责人，与其约定工资为 380 元/天，在职期间工资由刘红新转账发放，其于 2024 年 5 月 7 日受伤，受伤后保利项目经理参与医疗费及工资的协调，后由刘红新向其支付工资及医疗费。申请人对此提供现场照片、微信聊天记录、转账记录、证人证言、网上信访投诉平台查询

结果和告知书等证据予以证明。其中告知书载明“经协调，单位通过微信转账方式支付您父亲工资共计 10830 元.....”被申请人对此辩称，其与申请人并无劳动关系，申请人工作所在项目系其承包的项目，但其与案外公司签订《购销合同》及《补充购销合同》，约定由案外公司负责该项目的铝板安装工作，刘红新系案外公司指定的现场负责人，并非被申请人员工，且其单位并无参与协调申请人受伤后的医疗费支付问题，同时未收到相关部门出具的告知书。被申请人对此提供《购销合同》、《补充购销合同》和聊天记录等证据予以证明。申请人对上述证据真实性予以确认，但对证明目的不予认可，与劳动关系确认并无关联。本委认为，劳动关系系以劳动者让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力的占有、使用及支配而支付劳动对价为内容的法律关系。据此，劳动关系兼具人身隶属性及财产从属性特征。具体到本案，首先，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的主体，其对该法律关系存在的事实负有首要的举证责任。由于劳动关系具有人身隶属性，故劳动者与用人单位之间劳动关系的成立，需以二者具备建立劳动关系的主观合意为前提。即申请人具有成为被申请人组织架构成员的意愿，以及被申请人存在招录申请人作为劳动者的意图，由此方可就建立劳动关系达成一致意见。但依查明的事实可知，申请人系通过他人介绍后由案外人刘红新招聘进入项目地工作，且其当庭自认刘红新并无告知系代表何单位进行招聘，且本案并无证据显

示申请人在入职时已明确知悉招聘的单位及其应聘的用人单位即为被申请人。也即，无法证实申请人在提供劳动的过程中明确知悉其系作为被申请人的内部员工而履行劳动义务，未能有效证明双方具有建立劳动关系的主观意愿。其次，申请人虽主张刘红新系被申请人的员工，但其并无提供有效证据对此予以证明，反之，被申请人提供的《购销合同》及《补充购销合同》则明确载明刘红新系案外公司的现场负责人，此证据与申请人当庭主张的内容相悖。由于申请人未能提供证据对自身主张予以证明，且未能对被申请人提供的证据加以反驳，故无法否定上述证据真实性及证明效力。因此，在申请人未能提供证据证明刘红新系被申请人内部员工的情况下，无法当然证明刘红新对申请人进行的管理及后续支付医疗费的行为系代表被申请人履行职务行为之范畴，进而不能认定该行为系被申请人意思表示之体现，无法将该行为后果归由被申请人承受。至于申请人主张被申请人的项目经理协调其受伤后工资及医疗费支付的问题，即便该事实客观存在，亦不能以被申请人相关人员从事协调工作而作为申请人与被申请人存在劳动关系的当然依据。如前所述，劳动关系需以用工合意为前提，以人身隶属性为本质，被申请人参与协调仅能体现其作为该项目承包方所应尽之责任，但不能无视用工合意及人身依附性的必要性，故因此反推双方存在劳动关系明显缺乏依据。再次，劳动关系的根本特征体现在用人单位对劳动者的用工管理行为。劳动者基于与用人

单位建立劳动关系，而向用人单位提供具有人身隶属性质的劳动，故劳动关系项下所提供的劳动服务对象实为用人单位。依本案查明的事实，申请人虽在被申请人承包的项目工作，但其劳动付出所获得的劳动对价系由刘红新支付，如前述，刘红新系案外公司现场负责人，并无任何证据反映其与被申请人存在劳动关系，故刘红新支付工资的行为不能视为被申请人向申请人发放劳动报酬的授权行为。据此，本案查明的事实未能体现申请人与被申请人之间具有提供劳动力及支付劳动报酬的权利义务关系，无法证实彼此存在劳动关系项下的财产属性，故而不能证明被申请人系申请人提供劳动所产生的劳动成果之直接享受方。加之被申请人的主体信息并无存在于申请人入职时的认知当中，故被申请人的管理身份及行为主体角色未作用于申请人的劳动过程。因此，申请人所提供的劳动不具有劳动关系之于劳动者的受制于用人单位的隶属性质，无法证实被申请人系此劳动行为的接受方，故而不能体现被申请人与申请人存在管理与被管理的隶属性质。最后，申请人本案提供的证据未能实际指向被申请人，无法证明被申请人对其存在实际且具体的用工行为，更未能体现被申请人向其承担作为用人单位应支付的劳动报酬。申请人提供的网上投诉平台查询及告知书等证据虽载有被申请人的信息，但劳动关系的成立应以劳动者与用人单位所具有的用工意思表示及用工客观行为为内容，以具备劳动关系的权利义务为必要，并不以相关部门所载明的内容而简

单作为认定劳动关系的依据。因此，申请人在未有其他证据证明与被申请人存在事实劳动关系的情况下，其本案提供的证据证明力被削弱，本委认为其举证并不充分，本案证据未能达到高度盖然性的证明效果，缺乏证明案件事实的证明效力。综上，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的内容不予采纳，认为双方不存在合法有效的劳动关系。鉴此，因双方不具有劳动关系，故申请人要求被申请人支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁请求于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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

二〇二五年一月七日

书 记 员 刘轶博