

广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2021〕3519号

申请人：何某，男，汉族，住址：广东省阳山县。

被申请人：广州花鸿物流供应链有限公司，地址：广州市花都区花东镇永环路3号。

法定代表人：赖学军

申请人何某诉被申请人广州花鸿物流供应链有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人何某，被申请人法定代表人赖学军到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人何某于2021年3月3日入职到被申请人处工作，工作岗位是组长，双方未签订劳动合同。故申请人何某提出如下仲裁请求：一、请求确认申请人与被申请人之间的劳动关系于2021年3月3日建立，于2021年9月15日解除。二、请求裁决被申请人支付申请人2021年3月3日至2021年9月15日因不签劳动合同的2倍工资补偿为30032元（计算方式：5464元/月均*5.5个月）。三、请求裁决被申请人支付申请人2021年3月3日至2021年9月15日的超时工作加班费47424元。四、请求裁决被申请人支

付因未交社保造成的损失经济补偿金一个月工资，为 5464 元。合计：82940 元。

被申请人辩称：请求驳回申请人全部请求。事实与理由：
一、被申请人与申请人间不存在任何劳动、雇佣关系。1、申请人与被申请人之间不存在事实管理关系。根据申请人提供的证据，其所有微信聊天的对象都是名为程新强的人，聊天中程新强负责工作安排、上班时间、报酬奖罚以及休息请假等一系列管理事务。故本案应是申请人与程新强之间的纠纷，而程新强非我司员工，其行为与我司无关。2、申请人所有的劳务报酬均由案外人发放。根据申请人提供的证据，其从 2021 年 3 月 19 日至 2021 年 10 月 28 日所有报酬均是微信号 qiang190405868 的用户发放，且报酬的发放没有固定时间，金额混乱，被申请人合理怀疑申请人与程新强之间存在临时用工的约定。3、在双方没有书面劳动合同的前提下，申请人应当对双方存在事实劳动关系举证说明。申请人提交的证据中，《关于调整工资发放时间的通知》系复印件，被申请人从未向其发放过该通知。该通知系针对公司正式员工，内容是所有工资发放必须在次月 5 日前完成，而申请人的报酬即便从时间上而言，完全混乱，根本没有规律，明显与该通知相悖。除此之外，申请人的其余证据仅能说明其接受程新强个人的安排，受领报酬提供劳务，无法证明与被申请人间存在关系。故申请人应当承担举证不能的不利后果。

二、申请人提供的是临时劳务，而非劳动关系。1、主观上申请人明知或应当明知其临时用工的身份。在申请人提供的聊天记录中，昵称为“ZT0-程新强”的用户多次提到“临时工”的字眼，并且提到“有多少个临时工在我这里日结”。申请人自认提供劳务时间长达半年，但其对于“临时工”的表述没有任何的反驳说明其主观上明知且默认接受该事实。此外，聊天记录中提到“吕阿飞9点上班，6点30下班，总9个半小时，180.5发170就行”，随即申请人便接受了170元的转账，说明其对于同事以及自己的临时工日结模式异常知悉。2、客观上案外人劳务报酬的发放无固定时间，合理怀疑结算方式为日结。在申请人提供的转账记录中，转账时间、金额混乱，其中数笔仅为100多元，结合聊天记录，被申请人合理怀疑申请人与案外人约定的报酬结算方式为日结，平均一天在160-200之间，有时3天一付，有时1、2周一付。三、申请人的劳务报酬金额不明确。在申请人提交的证据中，根据聊天记录可知，170元及200元两笔款项应当是“吕阿飞”的报酬，其余款项的计算方式及所属人，申请人并未提供证据证明。四、申请人不存在加班情形。在申请人提供的聊天记录中，“吕阿飞9点上班，6点30下班，总9个半小时，180.5发170就行”一段，被申请人合理怀疑其与案外人约定的报酬是以小时进行计算的，所以不存在加班的情形。况且申请人对于其加班的事实没有提供任何证

据证明。综上，被申请人与申请人间不存在事实劳动、劳务关系，也就更不存在劳动关系解除。2倍工资补偿、加班费以及经济补偿金的问题。况且，申请人主观上明知或应当明知其身份为日结临时工。

本委审理查明：申请人于2021年11月3日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对确认劳动关系、未签订劳动合同的二倍工资差额等问题存在争议。

申请人主张于2021年3月3日入职到被申请人处工作，工作岗位是生产线组长，双方未签订劳动合同，入职时有填写入职登记表。实际工作至2021年9月15日，离职时间是2021年9月15日，离职原因是超时加班、未签订劳动合同、未签订劳动合同，于2021年9月15日通过微信以被申请人超时加班、未签订劳动合同、未购买社保为由向被申请人的主管程新强提出离职，程新强予以同意，但该聊天记录截图申请人已经删除，无法提交。离职没有办理离职手续。在此之后申请人就没有回到单位上班，单位也没有要求申请人回去上班。

申请人离职前的月均工资是5464元，工资组成是底薪5500元+提成。工资通过程新强的微信转账发放，领取工资不需要签名，当月工资次月发放。上班不需要打卡考勤，每月休息2天。在职期间工资已结清。在职期间领取的工资情

况如下：2021年3月3日至31日工资为4057元、4月工资为6589元、5月工资为5024元、6月工资为6453元、7月工资为4785元、8月工资为5803元、9月1日至15日工资为2808元。

申请人主张关于第一项仲裁请求具体是指要求确认申请人与被申请人之间在2021年3月3日至2021年9月15日存在劳动关系。关于双方存在劳动关系的证据有工作群、微信聊天记录及关于调整工资发放的通知（程新强于2021年4月在群名为“下货口”的微信群发布）。

申请人主张关于第三项仲裁请求裁决被申请人支付申请人2021年3月3日至2021年9月15日的超时工作加班费47424元，是指每天延长3小时的加班费以及周六日加班费。关于加班事实的证据有微信聊天记录截图。

申请人主张关于第四项仲裁请求裁决被申请人支付因未交社保造成的损失经济补偿金一个月工资为5464元，是指被申请人未为申请人购买社保，申请人要求被申请人支付经济补偿金。在职期间申请人也没有要求被申请人购买社保。

申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

1. 微信聊天记录截图（组长群、与“ZT0-程新强”的聊天记录、“下货口”群）；被申请人不确认真实性、合法性、关联性，因为被申请人的管理层都不在这些群中；

2. 微信聊天记录截图（与“花鸿物流江大亮”的聊天记录）；被申请人确认真实性，确认江大亮是被申请人员工，但是被申请人公司收到仲裁开庭通知书才通过程新强找到申请人，想帮程新强与申请人调解，但申请人不愿意调解；

3. 何某 2021 年入职期间 6.5 个月工资列表清单；被申请人不确认真实性、合法性、关联性。

4. 关于调整工资发放的通知（程新强于 2021 年 4 月在群名为“下货口”的微信群发布）；被申请人确认该通知是被申请人的，但被申请人并不清楚程新强从哪里得到该通知并发布。

被申请人辩称申请人何某不是被申请人的员工，程新强也不是被申请人的员工，程新强与被申请人是合作关系，被申请人如果有快递分拣工作就找程新强合作，由程新强找人来 做快递分拣工作，但被申请人与程新强也没有书面合作协议，没有快递分拣工作时程新强不在被申请人公司工作，具体需要多少人做快递分拣工作被申请人公司不干涉。程新强的费用结算是按票结算单价，每月结算一次，其他人员是由程新强自己结算费用，被申请人不清楚。对于程新强招聘的人员被申请人不清楚，程新强是否注册主体被申请人不清楚。快递分拣工作被申请人总共分包给四个人，这四个人都会另外招聘员工帮忙，但被申请人都不清楚，没有相关书面证据。被申请人确认“关于调整工资发放的通知”是被申请

人的，但被申请人并不清楚程新强从哪里得到该通知并发布。申请人的个人信息被申请人都没有，不可能给申请人购买社保，且申请人的工资也不是被申请人发放。

以上事实，有申请人的陈述、被申请人法定代表人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：关于确认劳动关系问题。申请人主张于2021年3月3日入职，于2021年9月15日离职，现要求确认与被申请人自2021年3月3日至2021年9月15日期间存在劳动关系，并递交关于调整工资发放时间的通知（加盖被申请人公章）、短信及微信聊天记录截图（与“花鸿物流江大亮”的聊天记录）等证据予以证明；被申请人不确认申请人是其单位员工，程新强也不是其单位员工，程新强与被申请人是合作关系，确认通知、微信聊天记录截图（与“花鸿物流江大亮”的聊天记录）的真实性，确认微信聊天记录截图中的江大亮是其单位员工，辩称不清楚程新强从哪里得到该通知并发布，其单位是想帮程新强与申请人调解。本委认为，虽被申请人辩称程新强与其单位是合作关系，但其并未递交充足的证据予以抗辩，另，在申请人递交的短信及微信聊天记录截图显示“加我下，江大亮花鸿公司负责人”，“公司现在我来处理 你看看 怎么处理”，虽被申请人辩称其员工江大亮是帮程新强与申请人调解，但对此，被申请人也并未递交充足的证据予以抗辩，综上，根据《劳动人事争议仲裁

办案规则》第十三条之规定，本委对申请人递交的关于调整工资发放时间的通知、短信及微信聊天记录截图（与“花鸿物流江大亮”的聊天记录）等证据予以采信，根据劳社部发【2005】12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条之规定，本委确认申请人与被申请人自2021年3月3日至2021年9月15日期间存在劳动关系。

关于未签订劳动合同二倍工资的问题。申请人主张于2021年3月3日入职，于2021年9月15日离职，双方没有签订劳动合同，主张在职期间领取的工资情况如下：2021年4月工资为6589元、5月工资为5024元、6月工资为6453元、7月工资为4785元、8月工资为5803元、9月1日至15日工资为2808元，现要求被申请人支付其2021年3月3日至2021年9月15日期间未签订劳动合同二倍工资差额，并递交工资列表清单等证据予以证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，入职表、工资表、考勤表、员工花名册等证据由被申请人掌握，被申请人未向本委递交相关的证据予以抗辩，应承担不利后果，故，本委对申请人关于在职期间领取的工资情况，予以采信。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合同法实施条例》第六条之规定，被申请人应依法支付申请人未签订劳动合同二倍工资差额，另，申请人主张要求按照5464元/月为标准，是其权利自主的体现，本

委予以尊重，综上，被申请人应依法支付申请人 2021 年 4 月 4 日至 2021 年 9 月 15 日期间未签订劳动合同二倍工资差额 29009 元。

关于加班费的问题，申请人主张 2021 年 3 月 3 日至 2021 年 9 月 15 日期间每天延长 3 小时的加班费以及周六日加班费。本委认为，虽申请人主张要求被申请人支付其加班费，但其并未递交充足的证据证明其存在加班事实，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，本委对申请人关于要求被申请人支付加班费的主张，不予采信，依法予以驳回。

关于经济补偿金的问题。申请人主张仲裁请求中要求被申请人支付因未交社保造成的损失经济补偿金一个月工资是指被申请人未为其购买社保，现要求被申请人支付经济补偿金；本委认为，虽申请人主张其通过微信向被申请人的主管程新强提出离职，但其并未向本委递交充足的证据予以证明，故，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，因申请人主张要求被申请人支付经济补偿金的主张，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条，劳社部发【2005】12 号《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条，《中华人民共和国合同法》第八十二条，

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 3 日至 2021 年 9 月 15 日期间存在劳动关系；

二、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年 4 月 3 日至 2021 年 9 月 15 日期间未签订劳动合同二倍工资差额 29009 元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲裁员：杨 何 菲

二〇二二年一月六日

书记员：任 静