

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〕1799号

申请人：张某，男，汉族，住址：广东省英德市。

委托代理人：宋桂海，广东富颂达律师事务所律师。

被申请人：广州隽焯信息技术有限公司，地址：广州市花都区花东镇兴城路3号102铺。

法定代表人：梁俊聪

委托代理人：谢健镇，该公司经理。

委托代理人：彭晶，广东知荣律师事务所律师。

申请人张某诉被申请人广州隽焯信息技术有限公司工资差额等纠纷一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人宋桂海，被申请人委托代理人谢健镇、彭晶参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2020年6月12日入职被申请人处，工作岗位是视频监控安装，双方没有签订劳动合同，现未离职。
仲裁请求：一、请求依法确认申请人与被申请人从2020年6月12日起至2021年6月18日期间存在劳动关系。二、请求裁决被申请人支付申请人医疗费4227.04元。三、请求裁决被申请人支付申请人2020年7月12日至2020年10月11日未签订书面

劳动合同的双倍工资差额 18065 元。申请人当庭变更仲裁请求第一项为确认申请人与被申请人从 2020 年 6 月 12 日起至 2021 年 8 月 7 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：申请人的仲裁请求没有事实和法律依据，应予以全部驳回。一、被申请人与申请人之间系雇佣关系，双方不存在劳动关系。劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理、监督和指挥下提供由用人单位支付劳动报酬的职业劳动而产生的权利义务关系。申请人与谢健镇于 2019 年 9 月经人介绍认识，双方口头约定合作模式为谢健镇如需人员安装监控时通过微信的方式联系申请人，双方约定工资每日 260 元，在合作期间申请人无需打卡、无需考勤。2020 年 6 月 14 日被申请人因承包的花都看守所工地人手不够，谢健镇临时雇佣申请人到工地现场协助安装监控视频等工作，被申请人与申请人之间并未经过正式的招聘程序，也未约定试用期、具体工作期限等劳动合同的条款，申请人没有具体的工作岗位，工作量亦不固定，工作内容并非原告业务的组成部分。双方的劳动报酬是按日计算，申请人如不提供劳动，只会影响其获取报酬的数额，并不会遭受申请人管理上的其他不利后果，虽然申请人在工作过程中也要接受用人单位的指挥、监督，但无需遵守被申请人的人事管理等内部规章制度。综上所述，上述事实可以证明双方关系体现出一种临时性的特征，不具有长期性、持续性和稳定性，双方系平

等的主体地位;申请人无需考勤也不受被申请人各项规章制度的管理;被申请人所承包的工程不具备承包资质, 申请人提供的劳动不是被申请人业务组成部分, 该特征不符合劳动关系的主要特征, 不应认定双方存在劳动关系。二、申请人主张的医疗费4227.04元与本案无关, 请求贵委依法裁决驳回申请人该项仲裁请求。三、因被申请人与申请人之间不存在劳动关系, 无需向申请人支付二倍工资差额, 被申请人于2020年10月11日结清了申请人的劳动报酬。综上所述, 恳请贵会依法查明事实后裁定驳回申请人的全部仲裁请求。

本委审理查明: 申请人于2020年6月14日到被申请人处工作, 双方没有签订劳动合同, 上班时间是每天上午8时00分至12时00分, 下午14时00分至18时00分, 每月休息时间不固定, 领取工资方式是微信转账, 上班不需要考勤。

申请人于2021年6月18日到本委申请劳动仲裁。

申请人主张工作岗位是视频监控安装, 现未离职。离职前十二个月的月均工资是5967.5元, 工资组成是按天计算工资(2020年9月前270元/天计算, 9月1日开始300元/天, 每月出勤时间由被申请人员工谢健镇负责统计), 领取工资不需要签名, 每月休息需打报告申请。

申请人为证明其主张, 向本委提交如下证据: 1. 住院病历首页、入院记录、手术记录、出院记录、门诊病历、收费清单、票

据(原件)。证明：申请人于2020年10月11日工作期间不慎受伤被送院医疗情况及出院时身体状况，出院后门诊产生医疗费的情况。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。仅能证明申请人于2020年10月11日受伤，但该组证据与本案无关。

2. 微信公众号新闻(打印件)。证明：广州市高科通信技术股份有限公司中标案涉项目。被申请人不确认真实性、合法性、关联性。被申请人无法核实微信公众号新闻来源的真实性，即使是真的也仅能证明广州市高科通信技术股份有限公司是负责花都看守所监管项目的承包人，其与本案无关。

3. 广东省医疗门诊收费票据(电子)(原件)。证明：申请人的门诊医疗费用为4227.04元。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。该组证据与本案涉及的案由无关。

4. 《仲裁裁定书》穗劳人仲字【2021】4566号、《情况说明》、《调解笔录》、《仲裁决定书》(以上为原件)，《工程施工合同》(合同编号：GK-ZG2019081601)、《工程施工合同》(合同编号：GK-ZG2019081601-08)(以上为复印件)。证明：该案涉项目经分包、转包，位于花都区看守所的工程实际施工人是被申请人，被申请人员工谢健镇为案涉项目现场负责人，申请人与被申请人之间存在劳动关系。被申请人不确认《工程施工合同》(合同编号：GK-ZG2019081601)真实性、合法性、关联性。确认《工程施工合同》(合同编号：GK-ZG2019081601-08)真实性，不确认合法性、关联性。《工程

施工合同》（合同编号：GK-ZG2019081601-08）是违法转包，应属无效。其次，《工程施工合同》（合同编号：GK-ZG2019081601-08）仅能证明被申请人曾在案涉工程有施工，无法证明申请人与被申请人之间是劳动关系。5. 工资条、微信聊天记录、微信发放工资情况、微信号（原件）。证明：申请人每月的工资发放系由被申请人公司员工谢健镇负责，申请人与被申请人之间存在劳动关系的事实。被申请人确认真实性、合法性，不确认关联性。申请人于2020年6月14日在案涉工地项目中开始与被申请人合作，其次，申请人每月工作的劳动报酬由谢健镇个人负责转账，谢健镇并不具备用工主体的资质。从工作群内容中可以体现出申请人在群中并没有受管理和被管理。群聊中恰恰是体现出案涉项目的工作人员就案涉项目完成情况进行合作分工，双方也只是就案涉项目进行临时短期合作，无法体现出申请人与被申请人之间存在劳动关系。

被申请人主张双方是雇佣关系，工作岗位是辅助视频监控安装，2020年10月11日申请人受伤后未再来工作，双方是合作关系不存在离职问题。休息时间由申请人自行决定，无需经过被申请人的批准。申请人离职前十二个月的月均工资是4930元，工资组成是按天计算劳动报酬（2020年9月5日前270元/天，9月5日开始300元/天，被申请人委托梁毅东负责统计每天在项目上工作的人数），上班不需要考勤。被申请人未提供证据予

以证明。

庭审中，双方确认申请人2020年10月11日在工作中受伤后未再到被申请人工作，申请人2020年6月工资3780元、7月工资4050元、8月工资6920元、9月工资7800元、10月工资2100元，均由被申请人经理谢健镇通过微信转账给申请人，结算周期为每月的1日至30日。申请人的工作由被申请人的员工梁毅东安排具体工作，谢健镇是主管，申请人工作内容及完成情况由梁毅东和谢健镇监督，报酬由谢健镇微信转账支付给申请人。申请人主张《工程施工合同》（合同编号：GK-ZG2019081601-08）74页中合同附件“施工人员名单”中显示“梁俊提”为施工人员，谢健镇为项目经理。被申请人确认施工人员名单中梁俊提与被申请人所述梁俊堤是同一人，其身份证名字为梁俊堤，确认谢健镇为被申请人为项目经理。

以上事实，有庭审笔录、当事人陈述、有关书证为凭，证据确实，足以认定。

本委认为：双方当事人虽没有签订书面劳动合同，但双方存在事实劳动关系，本委予以确认。双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于劳动关系。申请人请求确认与被申请人2020年6月12日至2021年8月7日存在劳动关系。双方确认申请人于2021年6月14日到被申请人处工作，于2020年10月11日在工作中受伤

后未再到被申请人处工作。申请人主张现未离职，并提交了工资条、微信聊天记录等证据予以证明。被申请人主张双方是合作关系不存在离职问题，但没有提交相关证据予以证明。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。本案中，双方确认梁俊堤是被申请人施工人员，谢健镇是被申请人项目经理，谢健镇通过微信向申请人转账劳动报酬。申请人已提交初步证据材料证明其主张，被申请人不认可但没有提交相关证据予以证明，故本委对申请人的主张予以支持。确认申请人与被申请人2020年6月14日至2021年8月7日存在劳动关系。

关于医疗费。申请人请求被申请人支付医疗费4227.04元。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，由于医疗费不属于劳动争议范围，本委不作调处，据此，驳回申请人的仲裁请求。

关于工资差额。申请人请求被申请人支付2020年7月12日至2020年10月11日未签订书面劳动合同的双倍工资差额18065元。双方确认没有签订劳动合同，申请人2020年6月工资3780元、7月工资4050元、8月工资6920元、9月工资7800元、10

月工资 2100 元。申请人自 2020 年 6 月 14 日入职，于 2020 年 10 月 11 日在工作中受伤后未再到被申请人处工作。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，用人单位自用工之日起超过一月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。经核算，申请人的主张不足本委核算的数额，系对自身权利的处分。因此，被申请人应支付申请人 2020 年 7 月 14 日至 2020 年 10 月 11 日未订立书面劳动合同二倍工资 18065 元。

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争议调解仲裁法》第二条、第六条、《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条的规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 6 月 14 日至 2021 年 8 月 7 日期间存在劳动关系。

二、被申请人自本裁决书生效之日起三个工作日内一次性支付申请人未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18065 元。

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决，当事人如不服本裁决，可在本裁决书送达之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。逾期不起诉，本裁决书即发生法律效力。一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本页无正文)

仲裁员：王丽萍

二〇二一年八月十二日

书记员：张晓岚