

# 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〔2022〕805号

申请人：柏某，男，汉族，1982年2月1日出生，住址：  
湖南省祁阳县。（到庭）

委托代理人：钟志平，广东富颂达律师事务所律师。（到庭）

被申请人：广州市鸿岭皮具有限公司，住所：广州市花都区  
狮岭镇联合村河畔新村一街8号1-6层。

法定代表人：叶明山（未到庭）

委托代理人：李院锋，广东古谷律师事务所律师。（到庭）

申请人柏某诉被申请人广州市鸿岭皮具有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人柏某，申请人委托代理人钟志平、被申请人委托代理人李院锋到庭参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2021年4月14日入职到被申请人单位工作，工作岗位是五金，双方没有签订劳动合同，申请人因工作时受伤，于2021年12月22日离职。故本人提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2021年4月14日至2021年12月22日的劳动关系。

被申请人辩称：申请人与被申请人并不存在劳动关系。劳动

关系的双方具隶属性，劳动者是用人单位的成员，必须遵守单位的规章制度，服从单位的领导与安排，劳动者有服从用人单位的规章与工作指领，接受用人单位的监督义务，同时用人单位对工作时间，薪酬岗位等有明确的规定，而劳务关系当中双方是平等的民事主体，不具有身份上的隶属性和依附性，劳务关系双方的权利义务充分体现意思自治，主要根据双方协商达成一致协议。结合本案的情况，申请人的工作时间不固定，偶尔有空才来工作，想什么时候工作就什么时候去，薪酬按完成的工作量计算且是按次计算的，而非按月薪计算，申请人还可以根据自己的意愿选择工种，不想打蘑菇就可以不做，申请人还可以对薪酬讨价还价，以上情况显然不符合劳动关系的特征，双方的地位平等，应属于劳务关系，综上，请求仲裁庭驳回申请人的全部请求。

本委审理查明：申请人于2021年4月14日开始到被申请人处工作，工作内容是五金，双方未签订劳动合同，按件计酬。申请人于2021年11月13日受伤，于2021年。申请人于2022年1月27日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对双方是否存在劳动关系问题存在争议。申请人主张：申请人受被申请人管理、由被申请人发放工资，所以双方之间属于劳动关系。申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

1、微信收款记录。证明被申请人与申请人存在劳动关系。

2021年4月一共发放了5次工资，金额合计是1859.8元。2021年5月的记录找不到了。2021年6月一共发放了5次工资，金额合计是1728.2元。2021年7月一共发放了5次工资，金额合计是1978.64元。2021年8月一共发放了2次工资，金额合计是1366元。2021年9月的记录找不到了。2021年10月一共发放了3次工资，金额合计是1371元。2021年11月一共发放了4次工资，金额合计是2886.4元。2021年12月一共发放了1次工资，金额合计是2961元。

在被申请人处没有事做时，申请人就到其它地方打零工，所以每月的收入都不稳定。

被申请人确认该证据的真实性、合法性，不确认关联性。双方不存在劳动关系，薪酬都是按次支付，该证据恰好证明申请人是完成一定量的工作就按次结算薪酬，双方是劳务关系。

2、与阿火（被申请人的组长）的微信聊天记录。证明申请人的上下班时间受被申请人管理，是由被申请人安排申请人几点上班。证明被申请人知道申请人工作时手受伤的情况，申请人向该组长说过这件事情。

被申请人确认该证据的真实性、合法性，不确认关联性。该证据恰好证明，申请人在工作过程中，对工作内容、工作时间都可以与被申请人进行协商，被申请人并未对申请人进行强制管理。至于申请人什么时间、什么地点受的伤，被申请人并不清楚。

3、当庭播放申请人手机中，申请人与阿火微信语音，具体内容：2021年11月11日晚上22点35分，被申请人说“那你几点来嘛”，申请人答“九点”，被申请人说“八点半八点半”，申请人答“明天又不加班”，被申请人说“不加班，十四号我可能要出货”，申请人又说“半个小时能搞几件？不是有好几个人打”。

申请人认为，该段语音证明申请人受被申请人的管理，工作时间是由被申请人确定，申请人不能拒绝。

被申请人认为，该段语音证明申请人是可以自行安排上班时间的，被申请人邀请申请人过去帮忙，要征求申请人的同意。

4、病历。证明申请人在工作时受伤。

被申请人确认该证据的真实性、合法性，不确认关联性。只能说明申请人受伤，不能证明是在被申请人处工作时受伤。

被申请人主张：申请人与被申请人之间不是劳动关系，而是劳务关系，而且申请人无证据证明其受伤是发生在被申请人处工作过程中。被申请人无证据提交。

以上事实，有申请人及其委托代理人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人之间虽未签订劳动合同，但已构成劳动关系，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。

关于确认劳动关系问题。判断员工与用人单位之间是否构成劳动关系，应当从三个方面进行判断。一、用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；二、用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；三、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，申请人和被申请人均符合法律法规规定的主体资格，申请人提供的劳动也是被申请人业务的组成部分。申请人的工作时间较为自由，且其也当庭表示，其为几个不同的用人单位提供劳动，每个月发工资的时间不确定，且多次发放，因此，本委认为，申请人与被申请人之间的灵活用工模式，符合《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定的非全日制用工的基本特征，申请人与被申请人之间构成非全日制的劳动关系。

申请人主张，其于2021年4月14日入职，并提供了4月份发放5次工资的微信转帐记录，被申请人也未否认申请人这一入职时间，因此，本委确认申请人系于2021年4月14日入职。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七十一条规定，非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。申请人称其已于2021年12月22日离职，已经表明其终止用工的意思表示。因此，申请人提出的确认劳动关系的仲裁请求，本委予

以支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第六十八条、第七十一条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第五十条之规定，裁决如下：

确认申请人与被申请人 2021 年 4 月 14 日至 2021 年 12 月 22 日期间存在劳动关系。

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。

（以下无正文）

仲裁员：刘伟银

二〇二二年六月十八日

书记员：周宇