

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2025〕1417号

申请人：胡佳伟，男，汉族，1974年10月4日出生，住址：江西省吉安市。

被申请人：中衡泰元建设有限公司，住所：成都市武侯区。

法定代表人：李燕，该单位董事。

委托代理人：肖祥胜，男，广东深锐律师事务所律师。

申请人胡佳伟与被申请人中衡泰元建设有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人胡佳伟、被申请人委托代理人肖祥胜到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：本人2024年4月18日入职被申请人，双方未签订劳动合同，一直拖欠工资不结算，在花都区经过劳监中队调解不成功，无奈求助仲裁解决。仲裁请求为：一、被申请人支付2024年4月18日至2024年4月30日的工资2700元；二、被申请人支付2024年4月18日至2024年4月30日未签订书面劳动合同二倍工资差额5400元。

被申请人辩称：一、被申请人不是申请人的用人单位，我方证据劳动合同书中明确劳动报酬计算是案外人按照工程量及平方

数计算，申请人是李卫军班组的人员，申请人工作量的完成不是被申请人的工作范畴，申请人是李卫军聘请的工人，李卫军按照申请人完成的工程量进行相应的结算，申请人与李卫军的劳务费不应由仲裁委受理。申请人的管理由李卫军安排，不属于我方安排，申请人与被申请人不构成劳动关系，不应支付二倍工资差额。

二、被申请人没有义务支付工资给申请人，案外人李卫军出具了证明我方属于代发工资的证明，为了保障农民工工资，案外人李卫军将班组成员的名单提供给我方，我方再上报给水电八局，由水电八局将劳务费支付给每个人，我方按照李卫军上报的名单支付，我方已经超付了4万多元给李卫军。

三、申请人向被申请人请求的二倍工资差额没有事实基础和法律依据，即使双方构成劳动关系，也是从次月起支付二倍工资差额，申请人不满足支付二倍工资差额的条件。

本委审理查明：申请人由李卫军招聘入职，于2024年4月22日开始在广州市花都区西山矿石场项目工地工作，被申请人系该项目的工程承包方。申请人工作中由李卫军进行管理，被申请人与申请人未签订劳动合同。申请人于2024年11月7日向本委申请劳动仲裁，后经案前调解未果，本委于2024年12月11日立案受理。

庭审中，双方对是否存在劳动关系存在较大争议。申请人主张，李卫军招聘时称帮被申请人招聘和管理人员；申请人任职焊工，约定工资450元/天；工作时下雨时就不开工，不下雨就开工，

每天工作 8 小时，需要签名登记考勤；因中间雨天太多做工时间少，申请人于 2024 年 4 月 30 日中午离场，期间工作计工 6 天，未领取任何工资。申请人为证实其主张，提供了如下证据：1. 微信聊天记录；2. 三级教育登记卡；3. 手机通话记录。申请人当庭提供了证据 1 中与李卫军（微信名“李先生”）微信聊天的手机原始载体进行核对，其他证据均为打印件。被申请人的质证意见为：确认证据 1 的真实性，不确认关联性和证明目的，申请人是与李卫军聊天，证据中的李卫军回复 6 个人都报上去了，等水电八局发放，说明由李卫军提交花名册叫人代发，与被申请人无关；确认证据 2 的真实性，不确认关联性、证明目的，工地上无论是谁的工人均要走程序，不能说明与被申请人存在劳动关系；不确认证据 3 的真实性、合法性、关联性和证明目的。

被申请人主张，申请人是李卫军聘请的工人，其单位已将劳务分包给李卫军，被申请人与李卫军虽然签订劳动合同，但实际是劳务分包关系，申请人与被申请人不存在劳动关系。被申请人为证实其主张，提供了如下证据：1. 劳动合同书；2. 证明；3. 李卫军班组工人借资代付表、微信聊天记录截屏。被申请人当庭提供了证据 1、2 和证据 3 中李卫军班组工人借资代付表的原件进行核对，其他证据为打印件。申请人的质证意见为：确认证据 1 的真实性；不确认证据 2 的真实性，之前没有见过；不确认证据 3 的真实性，没有借支也没有发放过工资，对于微信聊天记录没有见过不知道。

以上事实，有申请人的陈述、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：本案的争议焦点为双方是否存在劳动关系，本委对此做如下分析。

首先，《中华人民共和国劳动法》第十六条规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。被申请人提交的劳动合同书明确记载，被申请人与李卫军根据《劳动法》、《劳动合同法》签订该劳动合同，双方虽约定劳动报酬按平方数结算，但该约定并不能否认被申请人与李卫军签订劳动合同建立劳动关系的事实。据此，本委按照被申请人提供的劳动合同书，认定李卫军系被申请人的员工，李卫军招聘申请人并对其用工管理属于代表被申请人的职务行为。

其次，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定，同时具备符合法律、法规规定的主体资格、用人单位各项劳动规章制度适用于劳动者、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分情形、劳动者受用人单位的劳动管理、从事用人单位安排有报酬劳动的，劳动关系成立。申请人与被申请人均符合建立劳动关系的主体资格，申请人所工作的项目工地系被申请人的承包项目，上文已认定被申请人通过其员工李卫军对申请人进行用工管理，可见本案情形均符合上述确认劳动关系成立的规定。

综上分析，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证

据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委依法采纳申请人的主张，确认申请人2024年4月22日开始上班至2024年4月30日离场期间，与被申请人存在劳动关系。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人作为用人单位，未提供证据证实申请人实际工资情况，依法应承担举证不能的不利后果；本委按照申请人主张450元/天的工资标准和6天的出勤时间进行认定。经核算，被申请人应支付申请人2024年4月22日至2024年4月30日的工资2700元（计算公式：450元/天×6天）。

至于二倍工资差额问题。按上文认定，申请人工作时间未滿一个月，被申请人虽未与其订立书面劳动合同，但该情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条关于用工超过一个月未订立书面劳动合同应支付二倍工资的法律规定。申请人要求支付未订立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。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、《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》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年4月22日至2024年4月30日的工资2700元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力。  
如劳动者不服本裁决,可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人  
民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一  
的,可以自收到裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申  
请撤销裁决。

仲 裁 员: 杨 华 锋

二〇二五年一月十三日

书 记 员: 钟 秋 玲