

关于协助提供相关材料的函

江门天达建设工程有限公司：

兹有原你单位职工梁毅华向我中心反映你单位未依法为其缴存在职期间住房公积金，为查明事实，请你单位协助提供以下材料：

一、与梁毅华存在劳动关系的材料，包括但不限于劳动合同、劳动手册、劳动仲裁裁决书及其送达证明或者人民法院判决书及其生效证明。

二、梁毅华银行卡流水明细（详见附件），如有异议请提交书面意见，并举证梁毅华在职期间的工资材料，包括但不限于工资条、工资签领表或其他可证明其工资的材料。

请于收到本函5日内向我中心提交相关材料和书面意见。如逾期不提交或提交的材料存在虚假漏报的，由你单位承担相应法律后果。

专此函达。

附件：梁毅华银行流水、蓬江劳人仲案字[2023]778号仲裁裁决书、(2023)粤0703民初7500号民事判决书、(2024)粤07民终371号民事判决书

工资明细表

单位名称：江门天达建设工程有限公司

职工姓名：梁毅华

时间	2022年	2023年
1月		4000.00
2月		2711.13
3月		
4月		
5月	3000.00	
6月	4000.00	
7月	4000.00	
8月	4000.00	
9月	4000.00	
10月	4000.00	
11月	4000.00	
12月	4000.00	
合计	31000.00	6711.13
平均	3875.00	3355.57

本人已核实上述工资明细表与本人提供的银行流水、工资证明材料一致，并同意住房公积金管理机构按照工资明细计算缴存基数。

本人确认并签名：

20 年 月 日

中国建设银行个人活期账户全部交易明细

卡号/账号: 6215340300404502966

客户名称: 梁毅华

起始日期: 20220419

结束日期: 20230719

序号	摘要	币别	钞汇	交易日期	交易金额	账户余额	交易地点/附言	对方账号与户名
1	支付机构提现	人民币元	钞	20220611	20.00	20.00	微信零钱提现	243300133/财付通支付科技有限公司
2	支付机构提现	人民币元	钞	20220621	5.00	25.00	微信零钱提现	243300133/财付通支付科技有限公司
3	自定义	人民币元	钞	20220628	3,000.00	3,025.00	5月至6月工资	44050167023500000728/江门天达建设工程有限公司
4	现金支取	人民币元	钞	20220628	-3,000.00	25.00	中国建设银行股份有限公司江门堤东支行	
5	自定义	人民币元	钞	20220712	4,000.00	4,025.00	六月工资	44050167023500000728/江门天达建设工程有限公司
6	现金支取	人民币元	钞	20220713	-4,000.00	25.00	中国建设银行股份有限公司江门堤东支行	
7	自定义	人民币元	钞	20220812	3,800.00	3,825.00	七月工资	44050167023500000728/江门天达建设工程有限公司
8	现金支取	人民币元	钞	20220813	-3,800.00	25.00	中国建设银行股份有限公司江门江翠支行	
9	自定义	人民币元	钞	20220831	200.00	225.00	汽油款	44050167023500000728/江门天达建设工程有限公司
10	现金支取	人民币元	钞	20220901	-200.00	25.00	中国建设银行股份有限公司江门杜阮支行	
11	利息存入	人民币元	钞	20220921	0.07	25.07		
12	账户管理费	人民币元	钞	20220921	-3.00	22.07		
13	利息存入	人民币元	钞	20221220	0.01	22.08		
14	账户管理费	人民币元	钞	20221221	-3.00	19.08		
15	利息存入	人民币元	钞	20230320	0.01	19.09		
16	账户管理费	人民币元	钞	20230321	-3.00	16.09		
17	支付机构提现	人民币元	钞	20230323	0.10	16.19	微信零钱提现	243300133/财付通支付科技有限公司
18	电子汇入	人民币元	钞	20230512	1,500.00	1,516.19	转账	6217995960002394738/周玲
19	现金支取	人民币元	钞	20230512	-1,500.00	16.19	中国建设银行股份有限公司江门江翠支行	

生成时间: 2023-07-19 11:34:10

当前页: 1

总页数: 2

温馨提示: 以上明细为查询周期内全量明细。如有疑问, 请联系我行工作人员。

089

梁毅华

中国建设银行个人活期账户全部交易明细

卡号/账号: 6215340300404502966

客户名称: 梁毅华

起始日期: 20220419

结束日期: 20230719

090

梁毅华

序号	摘要	币别	钞汇	交易日期	交易金额	账户余额	交易地点/附言	对方账号与户名
20	利息存入	人民币元	钞	20230620	0.01	16.20		
21	账户管理费	人民币元	钞	20230621	-3.00	13.20		



生成时间: 2023-07-19 11:34:10

温馨提示: 以上明细为查询周期内全量明细。如有疑问, 请联系我行工作人员。

当前页: 2

总页数: 2

工资明细表

单位名称：江门天达建设工程有限公司

职工姓名：梁毅华

时间	2022年	2023年
1月		4000元
2月		
3月		
4月		
5月	3000元	
6月	4000元	
7月	4000元	
8月	4000元	
9月	4000元	
10月	4000元	
11月	4000元	
12月	4000元	
合计		
平均		

本人已核实上述工资明细表与本人提供的银行流水、工资证明材料一致，并同意住房公积金管理机构按照工资明细计算缴存基数。

本人确认并签名：

2024年 3月12日



江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

蓬江劳人仲案字[2023]778号

二〇二三年度

001

梁毅

江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

蓬江劳人仲案字[2023]778号

申请人：梁毅华，男，汉族，1981年9月10日出生，身份证号码：440711198109105718，住址：江门市江海区江南江南新村5号之一102。

被申请人：江门天达建设工程有限公司。

住所：江门市蓬江区杜阮镇芝山工业开发区（临编）天力区2022号（一址多照）。

法定代表人：伍柏权。

申请人梁毅华与被申请人江门天达建设工程有限公司因确认劳动关系、确认劳动关系解除、劳动报酬、赔偿金争议案，本委2023年3月24日受理后，依法由仲裁员余美雪组成独任庭，并于同年4月23日公开开庭进行了审理，申请人梁毅华到庭参加仲裁，被申请人缺席庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：我在2022年5月10日起在被申请人任职资料员，工资4500元，被申请人在2023年2月调职降薪，拖欠工资，扣减社保医保费用不为我购买社保医保，也未与我签订劳动合同。为此，请求仲裁委依法确认我与被申请人在2022年5月10日至

梁毅华

2023年3月6日存在劳动关系及确认劳动关系于2023年3月6日解除，并裁决被申请人支付：1、2023年1月拖欠的工资1000元、2月工资4500元、3月1日至同月6日工资900元，合计6400元；2、2022年5月10日至2023年3月6日未签订劳动合同的双倍工资44400元（ $3000+4500\times 9+900$ ）；3、违法解除劳动关系的赔偿金9000元（ 4500×2 ）。

被申请人缺席庭审，且庭前没有提交答辩意见，本委视被申请人放弃本案的答辩权。

申请人在举证期限内向本委提交的证据、证明事项如下：

证据1、录音光盘及内容。证明违法调岗降薪。

证据2、银行工资流水。证明工资是月薪4500元（5月10日至5月31日20日3000元）及6月、7月的工资流水。

证据3、委托书；证据4、考试合格人员名单；证据5、人员资质（外单位）。证据3至证据5均证明申请人是天达公司的员工。

证据6、微信聊天截图。证明申请人在天达公司第一天上班到结束时间。

证据7、微信聊天截图。证明申请人2022年8月及以后的工资均由微信转账支付。

证据8、社会保险证明表。证明天达公司一直没帮申请人购买社保。

以上证据中证据1为录音光盘和文字说明，证据2是原件，

梁超

其余证据为复印件，其中证据3至证据5、证据8没有原件核对，证据1、证据6、证据7有手机载体核对。

庭后，申请人提交了“转账-来自伍乐润 天达集团”及“转账-来自舍悟乐 诚 天达集团”的界面、“伍乐润 天达集团”2月23日的聊天记录1页，均有手机载体核对。

被申请人在举证期限内没有向本委提交证据。

本委查明：被申请人江门天达建设工程有限公司通过银行向申请人梁毅华转账支付4笔款项，实发数额分别为3000元、4000元、3800元、200元，附言分别为“5月至6月工资”、“六月工资”、“七月工资”、“汽油款”。申请人于2023年3月9日申请劳动仲裁。

另查，2021年12月1日起江门市最低工资标准调整为1720元/月。

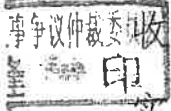
上述事实，有庭审笔录、当事人陈述及相关书证为凭，证据充分，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人未订立书面劳动合同，故本案争议焦点为双方是否存在劳动关系。申请人向本委提交银行交易明细、微信聊天记录等证据用于证明与被申请人存在劳动关系。因申请人提交的银行交易明细显示被申请人通过银行向申请人转账支付4笔款项，实发数额分别为3000元、4000元、3800元、200元，附言分别为“5月至6月工资”、“六月工资”、“七月工资”、“汽油款”，即使被申请人庭后提交意见不确认申请人

证据的真实性，但银行交易明细为银行对账明细，且被申请人也没有提交证据反驳该证据，本委对该证据的真实性予以确认，并认定被申请人安排申请人工作并向申请人支付工资。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条：“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。”、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）“二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。”本委据申请人的银行交易明细对申请人主张与被申请人存在劳动关系予以确认，因本案以确认劳动关系为前提，本案裁决为非终局裁决。

对于劳动关系存续期间。申请人主张于2022年5月10日入职被申请人，工作至2023年3月6日，同日离职。被申请人缺席庭审，没有对申请人的入职时间和离职时间进行抗辩及举证，应承担举证不能的不利后果。由申请人的银行交易明细显示被申请人向申请人转账支付2022年5月工资，可知申请人在5月已入职

被申请人，本委对申请人主张 2022 年 5 月 10 日入职被申请人予以采纳。申请人提交与“伍乐润 天达集团”的聊天记录，主张微信聊天记录相对人是被申请人的负责人及法定代表人伍柏权及主张由该微信相对人通过微信向其转账支付 2022 年 8 月至 2023 年 1 月的工资。虽然申请人没有提交证据证明该微信相对人是法定代表人伍柏权，但该证据有手机载体核对，且从对话起始时间及内容可知该微信相对人在申请人入职后对申请人进行工作安排，该时间与申请人第一个月工资的时间相对应，双方在微信中有对申请人的工资进行沟通和申请人追讨工资及申请人主张在微信中



收到的月工资数额 4000 元与银行转账记录中附言为“六月工资”实发数额一致，本委结合申请人的工资银行转账情况，认定被申请人通过微信用户“伍乐润 天达集团”对申请人进行管理及安排工作且有通过该微信相对人向申请人微信转账工资。庭审时申请人陈述被申请人通知从 2023 年 2 月起有通知才回公司办公。由微信记录显示申请人在 2023 年 2 月 26 日对“伍乐润 天达集团”说其明天早上六点回公司处理工作票前期资料并让对方九点之后注意手机要拿短信验证码登记。之后双方在 2023 年 3 月 6 日的微信记录中对方说“你工资只到 2023 年 1 月份为止”，申请人问“二月份这段时间我所做的工作是怎么算？”、“那二月份到底是算辞退呢，还是调岗还是怎么样回事？”，对方说“二月份开始不用来了，公司运营不下去。自谋出路吧。”，申请人问“那就是辞退了对吗？”，对方说“跑业务也不见你上心，到止为止吧。”、

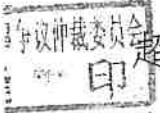
004 梁毅华

“公司解散”。虽然“伍乐润 天达集团”对申请人说“二月份开始不用来了”、“自谋出路”，但交谈时间是2023年3月6日，且申请人在2月仍有为被申请人提供劳动，可知双方在2023年3月6日前未存在劳动关系解除的事实，由“伍乐润 天达集团”的陈述可印证申请人被告知等通知的主张，本委认定申请人在2023年2月1日至3月5日被安排休息，并对申请人主张双方劳动关系于3月6日解除予以采纳。综上，本委对申请人请求确认与被申请人在2022年5月10日至2023年3月5日存在劳动关系、确认双方劳动关系于2023年3月6日解除予以支持。

对于2023年2月和3月的工资。被申请人缺席庭审，未就申请人的工资支付情况进行抗辩及举证，应承担举证不能的不利后果，本委认定被申请人未支付申请人2023年2月起的工资。申请人主张每月周一至周五上班、周末休息、每天上班8小时的月工资是4500元，并主张被申请人从其2022年6月的工资开始每月扣社保费500元。申请人向本委提交银行转账记录主张附言为“5月至6月工资”对应的3000元实际是5月份上班20天的工资，认为可证明月工资是4500元，但该证据仅反映申请人收到的工资数额，无法证明工资约定。由申请人提交的与“伍乐润 天达集团”微信聊天记录显示双方在2023年3月6日对于工资的问题有进行沟通，被申请人称工资4000元包括全部，并没有确认申请人月工资4500元及每月有扣500元社会保险费。此外，申请人提交的银行转账记录及其微信收到的款项，每月也没有超出4000

伍乐润
天达集团

元。因申请人没有有效证据证明其主张扣出 500 元社会保险费，本委对申请人主张月工资 4500 元不予采信。根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”，本委结合本案现有证据认定申请人的工资约定是每周休息 1 天、每天上班 8 小时的月工资是 4000 元，并折算计得正常工作时间工资是 2711.13 元。前述本委认定申请人从 2023 年 2 月起被安排休息，根据《广东省工资支付条例》第三十九条：“非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。



超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。”被申请人应支付申请人停工期间的工资和生活费。申请人虽然提交录音显示对话人同意支付 2 月工资合计 3500 元，但申请人没有证据证明该对象是其所主张的被申请人的法定代表人，故申请人该月的工资本委按 2711.13 元认定，3 月 1 日至同月 5 日共 3 天工作日的生活费按 189.79 元($1720 \div 21.75 \times 3 \times 80\%$)认定，合计 2900.92 元，对超出此数额部分的仲裁请求，本委不予支持。

对于未签订劳动合同的二倍工资。被申请人缺席庭审，未就劳动合同的签订情况进行抗辩及举证，本委对申请人主张未签订劳动合同予以采信，认定双方未签订劳动合同。根据《中华人民

梁敏华

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款：“用人单位自用工之日起超过一个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的工资。”申请人于2022年5月10日入职，2023年3月6日离职，申请人请求被申请人支付2022年5月10日至同年6月9日、2023年3月6日双倍工资于法无据，本委不予支持，被申请人应加付申请人2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资。对于2022年8月至2023年1月的工资数额，申请人主张其提交的与“舍悟乐诚天达集团”的微信记录中收到的3500元是被申请人发放的工资及被申请人另外发放两笔分别为500元、800元的现金工资，再加上“伍乐润天达集团”通过微信转账的工资，是2022年8月至2023年1月的工资，每月4000元。但申请人提交的证据未能有效证明被申请人发放现金工资，本委对申请人主张发放现金工资不予采信。被申请人缺席庭审，也未就申请人该期间的月应发工资数额进行抗辩及举证，本委按微信转账款项合计22700元认定为2022年8月至2023年1月的工资。经核算，被申请人应加付申请人2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资合计32200.92元（ $4000 \div 30 \times 21 + 3800 + 22700 + 2900.92$ ），对超出此数额部分的仲裁请求，本委不予支持。

对于违法解除劳动关系的赔偿金。“伍乐润天达集团”与申请人在2023年3月6日的微信聊天记录显示被申请人向申请人提出“公司运营不下去。自谋出路吧。”，申请人问“那就是辞

梁家华

退了对吗？” ，被申请人回复“跑业务也不见你上心，到止为止吧。”、“公司解散”。由此记录显示被申请人因公司经营问题向申请人提出解除劳动关系，结合被申请人安排放假的情况及申请人当时及之后没有作出回应，因此，本委认为双方劳动关系解除的情形是被申请人向申请人提出，双方协商一致解除劳动关系，本委对申请人主张被申请人违法解除劳动关系不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的……”、第三十六条：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”因双方劳动关系解除的情形符合被申请人应向申请人支付经济补偿的情形，本委对申请人该项请求调整为经济补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，……劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资”，申请人在被申请人处的工作年限达半年以上不满1年，离职前的月平均工资为3690.12元



[$(4000+3800+22700+2711.13) \div 9$]，被申请人应支付申请人 1 个月工资的经济补偿 3690.12 元 (3690.12×1)，对申请人超出此数额部分的仲裁请求，本委不予支持。

综上所述，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《中华人民共和国劳动法》第三十八条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条、《广东省工资支付条例》第三十九条及仲裁相关政策的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人梁毅华与被申请人江门天达建设工程有限公司在 2022 年 5 月 10 日至 2023 年 3 月 5 日存在劳动关系，双方劳动关系于 2023 年 3 月 6 日解除。

二、被申请人江门天达建设工程有限公司应在本裁决生效之日起三日内支付申请人梁毅华 2023 年 2 月工资 2711.13 元、3 月 1 日至同月 5 日生活费 189.79 元，合计 2900.92 元，驳回申请人超出此数额的仲裁请求。

三、被申请人江门天达建设工程有限公司应在本裁决生效之日起三日内支付申请人梁毅华 2022 年 6 月 10 日至 2023 年 3 月 5 日期间未签订劳动合同的另一倍工资合计 32200.92 元，驳回申请人超出此数额的仲裁请求。

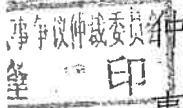
四、被申请人江门天达建设工程有限公司应在本裁决生效之日起三日内支付申请人梁毅华解除劳动关系的经济补偿 3690.12

梁毅华

元，驳回申请人超出此数额的仲裁请求。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定，本裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

被申请人拒不在裁决书规定期限内履行义务的，申请人可在
仲裁裁决发生法律效力后，按上述履行期限届满的次日起依照民
事诉讼法的有关规定向人民法院申请强制执行。



本件与原本核对无异

仲 裁 员 余 美 雪
二 〇 一 三 年 五 月 六 日
书 记 员 梁 子 成



007
12
梁子成

广东省江门市蓬江区人民法院

民事判决书

(2023)粤0703民初7500号

原告：江门天达建设工程有限公司，住所地广东省江门市蓬江区杜阮镇芝山工业开发区（临编）天力区2022号（一址多照）。

法定代表人：伍柏权。

委托诉讼代理人：曾卫良，广东铨宇律师事务所律师。

被告：梁毅华，男，1981年9月10日出生，汉族，住广东省江门市江海区江南江南新村5号之一102。公民身份号码440711198109105718。

原告江门天达建设工程有限公司（下称天达公司）诉被告梁毅华劳动争议一案，本院于2023年7月3日立案受理后，依法适用简易程序并于同年7月27日公开开庭进行了审理。原告天达公司的委托诉讼代理人曾卫良，被告梁毅华均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告天达公司的诉讼请求为：1.判令原告无需支付被告2023年2月的工资2711.13元、3月1日至同月5日生活费189.79元，合计2900.92元；2.判令原告无需支付被告2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资合计32200.92元；3.判令原告无需支付被告解除劳动关系的经济补偿金3690.12元；4.本案诉讼费用由被告承担。

双方对下列要素事实没有异议：

一、被告梁毅华于2022年5月10日入职原告天达公司处，原告通过银行转账的方式向被告支付四笔款项，分别为3000元、4000元、3800元、200元并且前述款项分别附言为“5月至6

梁毅华

月工资”、“六月工资”、“七月工资”、“汽油款”。

二、被告因与原告本案纠纷，向江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求：确认原、被告在2022年5月10日至2023年3月6日存在劳动关系及确认劳动关系于2023年3月6日解除，并裁决原告支付：1. 2023年1月拖欠的工资1000元、2月工资4500元、3月1日至同月6日工资900元，合计6400元；2. 2022年5月10日至2023年3月6日未签订劳动合同的双倍工资44400元；3. 违法解除劳动关系的赔偿金9000元。该委于2023年5月6日作出蓬江劳人仲字[2023]778号《仲裁裁决书》，裁决：1. 确认原、被告在2022年5月10日至2023年3月5日存在劳动关系，双方劳动关系于2023年3月6日解除；2. 原告应支付被告2023年2月工资2711.13元、3月1日至同月5日生活费189.79元，合计2900.92元；3. 原告应支付被告2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资合计32200.92元；4. 原告应支付被告解除劳动关系的经济补偿3690.12元。后原告不服该仲裁裁决，遂向本院提起本案诉讼。

双方争议的要素：1. 双方之间是否存在劳动关系以及何时解除？2. 原告应否向被告支付2023年2月、3月1日至同月5日的工资及生活费？3. 原告应否向被告支付未签订书面劳动合同的另一倍工资？4. 原告应否向被告支付解除劳动关系的经济补偿？

本院认为，本案属于劳动争议。综合双方的诉辩意见和本案证据，对上述争议的要素，本院具体分析如下：

一、关于劳动关系的问题。原告主张其与被告是临时雇佣关系，并不是劳动合同关系，被告对此不予认可。对此，本院认为，根据被告提交的银行交易明细可知，银行交易明细显示原告通过银行向被告转账支付4笔款项，实发数额分别为3000元、4000元、3800元、200元，附言分别为“5月至6月工资”、

梁嘉华

“六月工资”、“七月工资”、“汽油款”，加之，原告也没有提交相反证据予以反驳，本院对该证据的真实性予以确认，并认定原告安排被告工作并向被告支付工资。进而，本院认定双方存在劳动关系。对于入职时间，因双方对被告于2022年5月10日入职均不持异议，故本院确认被告于2022年5月10日入职。对于劳动关系解除时间，原告主张双方劳动关系于2023年1月解除，被告则辩称其从2022年5月10日入职，工作至2023年3月6日离职。被告提交与微信昵称为“伍乐润天达集团”聊天记录并辩称微信聊天记录相对人是原告的负责人及法定代表人伍柏权且法定代表人伍柏权通过微信向其转账支付2022年8月至2023年1月的工资。虽然被告没有提交证据进一步证明该微信相对人是法定代表人伍柏权，但该证据有手机载体核对并且从对话起始时间及内容可知该微信相对人在被告入职后对其进行工作安排，该时间与被告第一个月工资的时间相对应，双方在微信中有对被告的工资进行沟通和被告追讨工资及被告主张在微信中收到的月工资数额4000元与银行转账记录中附言为“六月工资”实发数额一致，本院结合被告的工资银行转账情况，认定原告通过微信用户“伍乐润天达集团”对被告进行管理及安排工作且有通过该微信相对人向被告微信转账工资。另，被告辩称原告通知从2023年2月起有通知才回公司办公。根据微信记录显示，被告在2023年2月26日对“伍乐润天达集团”说其明天早上六点回公司处理工作前期资料并让对方九点之后注意手机要拿短信验证码登记。之后双方在2023年3月6日的微信记录中对方说“你工资只到2023年1月份为止”，被告问“二月份这段时间我所做的工作是怎么算？”、“那二月份到底是算辞退呢，还是调岗还是怎么样回事？”，对方说“二月份开始不用来了，公司运营不下去。自谋出路吧。”，被告问“那就是辞退了对吗？”，对方说“跑业务也不见你上心，到此为止吧。”虽然“伍乐润天达集团”对被告说“二月份开

始不用来了”、“自谋出路”，但交谈时间是2023年3月6日，且被告在2月仍有为原告提供劳动，可知双方在2023年3月6日前双方存在劳动关系仍未解除，由此，本院认定被告在2023年2月1日至3月5日被安排休息，并且双方劳动关系于3月6日解除予以采纳。

二、关于2023年2月、3月1日至同月5日的工资及生活费的问题。本院认为，因原告未对被告的工资支付情况进行举证，故应承担举证不能的法律后果。由此，本院认定原告未支付被告2023年2月起的工资。对于工资数额，原告虽主张被告的工资为1500元/月，但并未提供证据予以证实，而被告辩称其每月工资应按照仲裁认定的4000元。因原告对被告的工资数额无法举证，且因被告对仲裁认定其每周休息1天、每天上班8小时的月工资是4000元，并折算计得正常工作时间工资是2711.13元没有异议，故本院对此予以采纳。对于生活费，前述已认定被告从2023年2月起被安排休息且被告该月的工资按2711.13元，故根据《广东省工资支付条例》第三十九条规定，原告应支付被告停工期间的工资和生活费，经核算，被告3月1日至同月5日共3天工作日的生活费合共189.79元（ $1720\text{元}/\text{月} \div 21.75\text{天} \times 3\text{天} \times 80\%$ ）。综上，原告应支付被告于2023年2月、3月1日至同月5日的工资及生活费合计2900.92元（ $2711.13\text{元} + 189.79\text{元}$ ）。

三、关于未签订书面劳动合同的另一倍工资的问题。因原告自认双方没有签订书面劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，原告应支付被告未签订书面劳动合同的另一倍工资。因被告对仲裁认定原告应支付被告自2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订书面劳动合同的另一倍工资合共32200.92元（ $4000\text{元}/\text{月} \div 30\text{天} \times 21\text{天} + 3800\text{元} + 22700\text{元} + 2900.92\text{元}$ ）没有异议，可视为其自行处分权利，故本院对此予以认可。

梁朝华

四、关于经济补偿的问题。本院认为，从“伍乐润天达集团”与被告在2023年3月6日的微信聊天记录显示，原告因公司经营问题向被告提出解除劳动关系，结合原告安排放假的情况及被告当时以及之后没有作出回应，由此，本院认定双方劳动关系解除的情形是原告向被告提出，且经双方协商一致解除劳动关系，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十七条、第三十六条、第四十六条、第四十七条规定，原告应支付被告经济补偿。又因被告对仲裁认定原告应支付经济补偿3690.12元(3690.12元×1个月)没有异议，故本院予以采纳。

综上所述，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动法》第三十八条。《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条以及《广东省工资支付条例》第三十九之规定，判决如下：

一、确认原告江门天达建设工程有限公司与被告梁毅华在2022年5月10日至2023年3月5日存在劳动关系，双方劳动关系于2023年3月6日解除；

二、原告江门天达建设工程有限公司应于本判决发生法律效力之日起三日内向被告梁毅华支付2023年2月工资2711.13元、3月1日至同月5日生活费189.79元，合共2900.92元；

三、原告江门天达建设工程有限公司应于本判决发生法律效力之日起三日内向被告梁毅华支付2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资32200.92元；

四、原告江门天达建设工程有限公司应于本判决发生法律效力之日起三日内向被告梁毅华支付解除劳动关系的经济补偿3690.12元；

五、驳回原告江门天达建设工程有限公司的全部诉讼请求。

如果未按本判决指定的期限履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支

梁毅华

付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，减半收取5元（已由原告江门天达建设工程有限公司），由原告江门天达建设工程有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于广东省江门市中级人民法院，同时在递交上诉状之日起七日内预交上诉受理费。如不上诉，义务人拒不在判决书规定的期限内履行义务的，权利人可在判决书发生法律效力后，上述履行期限届满的次日起二年内向本院申请执行。

审 判 员 余 卓 利



二〇二三年十月七日

本件与原本核对无异

法官助理 谭 靖
书记 员 梁 颖 雪

梁颖雪

梁



广东省江门市中级人民法院
民事判决书

梁
李
文
文
文

广东省江门市中级人民法院

民事判决书

(2024)粤07民终371号

上诉人(原审原告): 江门天达建设工程有限公司。住所地: 广东省江门市蓬江区杜阮镇芝山工业开发区(临编)天力区2022号(一址多照)。统一社会信用代码: 91440703MA4W87MP02。

法定代表人: 伍柏权, 该公司总经理。

委托诉讼代理人: 曾卫良, 广东铨宇律师事务所律师。

被上诉人(原审被告): 梁毅华, 男, 1981年9月10日出生, 汉族, 住广东省江门市江海区江南江南新村5号之一102。公民身份号码: 440711198109105718。

上诉人江门天达建设工程有限公司(以下简称天达公司)因与被上诉人梁毅华劳动争议一案, 不服广东省江门市蓬江区人民法院(2023)粤0703民初7500号民事判决, 向本院提起上诉。本院于2024年1月9日立案后, 依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

天达公司上诉请求: 1. 撤销一审判决。2. 请求二审法院在查清事实的基础上, 依法改判。3. 请求二审法院判决梁毅华承担本案的全部诉讼费用。事实和理由: 一审法院认定的

梁毅华

事实错误。第一，一审法院认定双方存在劳动关系是错误的，事实上，天达公司与梁毅华是临时雇佣关系，不是劳动合同关系。梁毅华是经吴宝泉介绍给天达公司的法人伍柏权下在茶楼认识，当时吴宝泉称梁毅华在珠海新建厂房工地做安全员，但当时珠海新建厂房合同还未签下，梁毅华没有工作岗位也没有生活来源，于是吴宝泉就介绍梁毅华跟着天达公司的法定代表人伍柏权，在于学多一项谋生技能，伍柏权碍于吴宝泉这个的朋友情面，于是在2022年5月份就让梁毅华当单位的临时资料员，当时口头约定1500元/月，作为梁毅华的生活费和一些生活开支，该费用并非是固定工资。第二，从双方的关系来看，更符合临时雇佣合同的特征，表现如下：（1）梁毅华按照双方的口头约定提供劳务，与梁毅华之间没有人格上和组织上的从属性。（2）尽管天达公司是自然人独资的公司，但仅仅有5名固定的员工，人数在七人以下，规模较小，在本案中，双方是临时雇佣关系，雇主是天达公司的法定代表人伍柏权，雇员是梁毅华。（3）在临时雇佣合同内容，一般由双方当事人口头约定，而且劳动的性质大多数是体力劳动，在本案中，梁毅华多数从事资料整理，到外面跑业务等体力劳动工作。

梁毅华没有答辩意见。

天达公司向一审法院起诉请求：1. 判令天达公司无需支付梁毅华2023年2月的工资2711.13元、3月1日至同月5日生活费189.79元，合计2900.92元；2. 判令天达公司无需支付梁毅



华2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资合计32200.92元；3. 判令天达公司无需支付梁毅华解除劳动关系的经济补偿金3690.12元；4. 一审诉讼费用由梁毅华承担。

一审法院判决：一、确认江门天达建设工程有限公司与梁毅华在2022年5月10日至2023年3月5日存在劳动关系，双方劳动关系于2023年3月6日解除；二、江门天达建设工程有限公司应于判决发生法律效力之日起三日内向梁毅华支付2023年2月工资2711.13元、3月1日至同月5日生活费189.79元，合共2900.92元；三、江门天达建设工程有限公司应于判决发生法律效力之日起三日内向梁毅华支付2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资32200.92元；四、江门天达建设工程有限公司应于判决发生法律效力之日起三日内向梁毅华支付解除劳动关系的经济补偿3690.12元；五、驳回江门天达建设工程有限公司的全部诉讼请求。如果未按判决指定的期限履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。一审案件受理费10元，减半收取5元（已由江门天达建设工程有限公司），由江门天达建设工程有限公司负担。

二审期间，双方当事人均没有提交新证据。

一审法院查明的事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案系劳动争议。根据《最高人民法院关于

梁毅华

适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释》第三百二十一条

“第二审人民法院应当围绕当事人的上诉请求进行审理。当事人没有提出请求的，不予审理，但一审判决违反法律禁止性规定，或者损害国家利益、社会公共利益、他人合法权益的除外”的规定，本院仅围绕天达公司的上诉请求进行审查，对双方当事人没有提出请求的不予审查。本案二审争议焦点为：天达公司与梁毅华是否为劳动关系。

首先，梁毅华提交的银行交易明细显示，天达公司向梁毅华转账支付4笔款项，分别为3000元、4000元、3800元、200元，附言分别为“5月至6月工资”、“六月工资”、“七月工资”、“汽油款”，说明天达公司向梁毅华支付工资的事实。其次，梁毅华提交的与“伍乐润天达集团”、“伍佳润天达集团”的微信聊天记录显示，微信相对方在梁毅华入职后对其进行工作安排、出勤管理、转账劳动报酬等。梁毅华在微信中向对方汇报工作进展、催讨工资、询问社保、工资待遇等情况。微信聊天起始时间与双方陈述的梁毅华的入职时间相对应。梁毅华主张在微信中收到的月工资4000元与前述银行转账金额基本一致。一审法院据此认定天达公司通过微信对梁毅华安排工作、进行管理以及通过微信转账工资，并进而认定双方之间存在劳动关系，并无不当。天达公司主张与梁毅华是临时雇佣关系，并非劳动合同关系，但天达公司并未提供有效证据证明其主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条“发生劳动争议，当事人对自己

梁毅华

提出的主张，有责任提供证据。……”的规定，天达公司应承担举证不能的不利后果。

一审法院结合在案证据及双方诉辩意见，认定双方劳动关系存续期间为2022年5月10日至2023年3月5日，并判决天达公司向梁毅华支付2023年2月工资、2023年3月1日至同月5日生活费合共2900.92元；判决天达公司向梁毅华支付2022年6月10日至2023年3月5日期间未签订劳动合同的另一倍工资32200.92元以及解除劳动关系的经济补偿3690.12元，梁毅华未提出异议，天达公司未提供有效证据反驳，本院予以确认。天达公司以该公司与梁毅华是临时雇佣关系，并非劳动合同关系为由，主张撤销一审判决，并予以改判，理据不足，本院不予支持。

综上所述，天达公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元（江门天达建设工程有限公司已预交），由江门天达建设工程有限公司负担。

本判决为终审判决。

梁毅华

审 判 长 熊昌波
审 判 员 梅晓凌
审 判 员 周宗艳



二〇二四年一月二十六日

本件与原本核对无异

法官助理 何曦
书记 员 李柳蓉
陈健欢

何曦