

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案字〔2022〕903号

申请人：刘碧樱，女，汉族，1997年10月22日出生，住址：湖北省仙桃市。

委托代理人：吴国公，男，广东集智求强律师事务所律师。

第一被申请人：广州佳和实业发展有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号首层10312-A。

法定代表人：李荣芝。

第二被申请人：广州实益佳和服饰有限公司，住所：广州市海珠区华洲路107号首层102。

法定代表人：孙东杰。

共同委托代理人：谢扬，女，广东诺臣律师事务所律师。

共同委托代理人：纪思晴，女，广东诺臣律师事务所实习人员。

申请人刘碧樱与第一被申请人广州佳和实业发展有限公司、第二被申请人广州实益佳和服饰有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘碧樱及其委托代理人吴国公和被申请人的委托代理人谢扬、纪

思晴到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 2 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人 2020 年 9 月 25 日至 2021 年 12 月 1 日未签订劳动合同双倍工资 14 万元；二、两被申请人共同支付申请人社保缴纳补偿 21000 元。

第一被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，申请人在申请书中陈述的内容亦证明其认为与我单位不存在劳动关系。申请人提供的证据无法证明双方存在劳动关系，因此申请人本案仲裁请求没有事实与法律依据。

第二被申请人辩称：一、我单位并无聘请申请人作为员工的意思表示，双方未签订劳动合同，亦从未达成订立劳动关系的合意。二、申请人与我单位法定代表人孙某自 2020 年 6 月发展为情侣关系，申请人系在孙某银行账户被冻结的情况下以女友身份协助孙某处理我单位的部分事务，并非担任财务一职。申请人没有固定的办公地点，无需考勤，不受规章制度管理，也未从我单位获取薪酬及社保待遇等权利。根据相关法律规定，申请人与我单位不存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其与第二被申请

人法定代表人孙某于2020年6月发展为情侣关系，由于孙某个人银行账号被冻结，故在2020年9月25日聘请其担任第二被申请人财务，通过其本人银行卡账号为第二被申请人从事进出款转账、员工工资发放及报销、节假日福利发放等事宜，期间工作内容还包括为厂里做饭、商务应酬、出差、酒后代驾等事宜，但孙某当时并未向其明确说明双方的具体关系、入职身份及工作形式等内容，且第二被申请人并无与其订立书面劳动合同及向其发放工资；申请人另主张其在职期间每天上班时间为10时至22时，每月休息1天，第二被申请人从未向其说明月工资标准，其曾就工资问题与孙某进行沟通，但对方逃避话题，双方甚至发生争吵，而在工作期间，第二被申请人的部分款项支出亦系由其本人先行垫付，此相当于私下借贷。申请人对此提供银行流水证明、支付宝转账及微信聊天记录予以证明。两被申请人对此辩称，申请人系基于与孙某为情侣关系而协助后者管理财务，申请人工作时间并不固定，亦无需考勤，而系跟随孙某的形成安排而活动，双方工作时间一致，不存在固定上班时间和休息时间的的问题；两被申请人另主张第二被申请人从未与申请人说明工资标准，孙某将其个人的钱款及客户货款、第一被申请人的贷款均放至申请人银行账号，申请人亦系按照孙某的指示向员工发放工资，银行账号上的剩余款项则并未限制申请人开销使用，至于申请人有无垫资则不清楚。另查，申请人主张其最后工作至2021年12月1日；两被申请人对此表

示不清楚。本委认为，劳动关系系存在于劳动者与用人单位之间的以劳动者让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力的占有、使用和支配，实现劳动力与劳动报酬等价交换为内容的法律关系，该法律关系强调劳资双方建立劳动关系的主观合意及客观行为，凸显彼此之间管理与被管理的人身隶属性。具体到本案，首先，依庭审查明的事实可知，申请人与第二被申请人法定代表人孙某曾为情侣关系，而根据申请人自认的事实可知，其系在时任男友孙某的要求下负责第二被申请人的财务事宜，即其并非通过第二被申请人对外发布的招聘信息而履行求职、应聘、面试等正式流程进入第二被申请人处工作。孙某虽为第二被申请人法定代表人，但其同时亦具备自然人的法律身份，具有从事独立于公司法人的个人行为的权利。同时，鉴于申请人与孙某时为情侣关系，故无法排除申请人负责第二被申请人财务工作，系因当下双方存在感情基础而实施的带有情感色彩的协助恋人解决困难的个人行为之可能性。同时，结合申请人陈述孙某在其提供劳动时并未明确说明具体关系的事实，可证明双方并未约定其系以第二被申请人劳动者的身份负责财务工作的内容，加之其并无提供任何证据证明第二被申请人与其就建立劳动关系达成合意，故本案现有证据未能证实申请人与第二被申请人存在建立劳动关系的主观要件。其次，劳动关系中劳动报酬系劳动者天然的权利，亦系生存之根本，生活之保障。因此，劳动报酬系劳动关系中的必备内容，系涉及劳动者及用

人单位根本利益不可或缺的因素。而在本案中，孙某在要求申请人负责第二被申请人财务工作时，并无与申请人约定每月工资标准及工资发放日期等与劳动报酬有关的事宜；且依查明的事实显示，申请人在负责财务工作期间从未领取过工资，其虽主张曾向孙某谈及工资事宜，但其并无提供证据对此予以证明，故在两被申请人对此不予确认的情况下，申请人仅凭自身主张难以令人采信。如前所述，劳动报酬系劳动者及其家人生活的基础和保障，亦系劳动者自立社会、实现自我、成就家人的条件，故此，获取劳动报酬系劳动者向用人单位出卖及让渡劳动力的根本原因，此乃劳动关系中劳动者提供劳动力的内在动力及直接目的。如若申请人主张与第二被申请人存在劳动关系，则应举证证明其存在上述以提供劳动作为获取劳动报酬手段的目的，或者提供证据证明双方存在有别于正常劳动关系中劳动报酬发放条件的另行约定，否则，若认定申请人在长达一年期间分文未取而无偿工作的行为属于劳动关系项下的劳动行为，明显有违日常生活经验法则，有违常识常理，超出一般大众对劳动关系权利义务的认知范围。故本案查明的现有证据无法证实申请人与第二被申请人存在劳动关系的基本要素。再次，在劳动关系中，劳动者的工作内容取决于岗位性质及工作职责。而根据查明的事实可知，申请人从事的工作内容并不限于财务事宜，还包括与财务工作无关的其他事项，此与正常劳动关系中“以岗定职”的原则存在冲突。虽然在劳动关系中存在用人

单位安排劳动者从事与本职工作无关事宜的现象，但此为例外，并非常态；而申请人陈述的工作内容范围广泛，并无体现从事财务以外工作具有临时性的特征，加之未有证据显示申请人曾就从事财务工作以外事宜的要求提出异议，据此可推定，申请人的具体工作内容并非根据财务岗位而确定，未能体现第二被申请人对申请人进行工作安排的事实。结合申请人系基于孙某的要求而负责第二被申请人财务工作，进而可证明其具体工作实则系由孙某个人安排和指定。因此，缺乏证据证明第二申请人与申请人之间具有管理与被管理的人身隶属性根本特征。最后，申请人提供的证据虽可证明存在转账等经济往来记录，但经济往来记录并非证明劳动关系的充分条件，经济往来的成因众多，劳动关系并非唯一事由，在未能有效证明申请人与第二被申请人具有劳动关系特征的情况下，无法当然否定经济往来的行为系因其与孙某之间的情侣关系而发生的事实。同时，申请人为第二被申请人处置相关财务事宜，故其提供的微信聊天记录和支付宝转账等证据显示财务转账记录亦属正常；然认定工作行为系基于劳动关系而为，则需以证实劳资双方存在劳动关系为必要，而不能以存在工作行为反推劳动关系的必然存在。因此，申请人提供的证据证明力存在瑕疵，不足以证明与第二被申请人存在劳动关系的事实成立。综上，本委认定申请人与第二被申请人不存在合法有效劳动关系。

二、关于本案仲裁请求问题。如前所述，本委根据查明的

事实及证据已认定双方不存在劳动关系，故申请人基于劳动关系而主张的各项仲裁请求则缺乏事实依据和法律依据，因此，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁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。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二二年四月二十八日

书 记 员 曾焜恒