

# 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〔2023〕5213号

申请人：钟瑜，女，汉族，2000年7月17日出生。

被申请人：广州市喜购网络科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号4005-4007（仅限办公）。

法定代表人：李进新，该单位总监。

委托代理人：秦琪，女，该单位员工。

申请人钟瑜与被申请人广州市喜购网络科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人钟瑜和被申请人的委托代理人秦琪到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月17日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2022年10月16日至2023年7月6日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年10月16日至2023年7月6日存在事实劳动关系而未签订劳动合同期间的经济赔偿金95306.22元；三、被申请人支付申请

人违法辞退赔偿金 21179.16 元。

被申请人辩称：我单位委托代理人与申请人系合伙关系，2023年年后申请人与案外公司广州花漾皮具有限公司存在有发放工资及缴纳社保情形，广州花漾皮具有限公司向申请人发放工资的行为，我单位代理人不清楚。我单位代理人与申请人系合伙关系，其与我单位不存在劳务关系，我单位代理人发放的款项系为让申请人缴纳房租等，该些费用并非劳动报酬，系朋友之间转账行为。

### 本委查明事实及认定情况

**关于确认劳动关系问题。** 申请人主张其于 2022 年 10 月 23 日入职被申请人处担任直播助理，双方未约定月工资标准，2023 年 1 月后任带货主播岗位，月工资标准为 10000 元，每月 10 日左右发放上月工资，2023 年 3 月起每月工资由被申请人公账转账支付，2023 年 3 月前由被申请人法定代表人李进新及委托代理人秦琪私账支付，在职期间无需考勤打卡，在职期间接受秦琪及被申请人老板李弘达管理，2023 年 3 月至 2023 年 6 月由被申请人为其缴纳社会保险费。被申请人主张其与申请人为合作关系，其单位直播助理工资标准为 3500 元，并未如申请人所主张其月工资标准 10000 元，其公司员工在职期间均需打卡，亦有签订书面劳动合同，申请人与秦琪的转账均系朋友之间交易行为，并非支付申请人工资。申请人提交转账交易记录、微信聊天记录、

工资条、社保个人缴费记录等证明拟证明其主张。转账交易详情显示：秦琪 2022 年 11 月 9 日转账支付申请人 10000 元、2023 年 1 月 3 日支付 5000 元、李进新 2023 年 1 月 10 日支付申请人 20000 元、2023 年 2 月 10 日支付 10000 元、2023 年 3 月 13 日支付 10000 元、广州花漾皮具有限公司 2023 年 3 月 18 日支付 2600.04 元、2023 年 4 月 10 日支付 9514.88 元、5 月 13 日支付 9393.99 元、6 月 10 日支付 9514.88 元、7 月 11 日支付 9282.43 元、2023 年 8 月 10 日支付 1476.98 元。2023 年 7 月 6 日申请人与微信备注“喜购老板李弘达”聊天记录显示申请人告知对方“老板 这太临时通知了，来回通勤三小时 而且要等搭好才开播”，对方后续回复“做决定先要经过你批准是吗”“好，今天离职”。2023 年 3 月至 2023 年 6 月工资条显示“钟瑜 正式员工 广州喜购公户 广州花漾公户”。社保个人缴费记录显示 2023 年 3 月至 2023 年 6 月缴费单位为广州市喜购科技有限公司。被申请人对工资条真实性不确认，对其他证据真实性予以确认，但主张个人转账并非工资性质，案外公司广州花漾皮具有限公司与申请人可能存在劳动关系，故不排除系广州花漾皮具有限公司以其单位名义为申请人购买社保。被申请人确认李弘达为其单位老板。被申请人提交微信聊天记录及转账记录拟证明秦琪与申请人系朋友关系并合伙创业，转账记录显示 2022 年 10 月至 2023 年 5 月期间申请人转账秦琪金额包括 10000 元、700 元、800 元等，微信聊天记录显示 1 月 3 日申请人问秦琪“大宝子 能不能再转我

2000 我交保险不够了 赚钱了一起还你” 秦琪回复 “过去了 给你转了 5000”。申请人对上述证据真实性予以确认，其确认与秦琪系朋友，2022 年 9 月底前双方系合作关系，后经秦琪介绍进入被申请人处工作。申请人当庭出示工资条发放记录显示微信昵称“花开喜购优选”即被申请人财务自 2023 年 4 月起向其发放工资条。经查，广州花漾皮具有限公司工商登记信息显示其于 2023 年 10 月 27 日变更公司名称为广州市喜购科技有限公司，法定代表人为叶国全，股东包括叶国全及秦琪，另被申请人工商登记信息显示叶国全亦为被申请人股东，2022 年 10 月 21 日被申请人法定代表人由秦琪变更为李进新。本委认为，第一，被申请人法定代表人存在曾向申请人支付款项的行为，在未有证据证明该款项支付行为系基于其他民事法律关系而为之的情况下，故不能排除申请人与该公司存在劳动关系的事实。被申请人法定代表人李进新于 2023 年 1 月 10 日、2023 年 2 月 10 日、2023 年 3 月 13 日分别支付申请人 20000 元、10000 元、10000 元，其存在按月向申请人支付款项之行为，而该转账行为具有相对固定性和规律性，符合劳动者领取劳动报酬的特征，故彼此具有建立劳动关系的形成要件和实质要件，因此本委采纳申请人关于李进新支付其工资之主张。第二，转账记录显示被申请人原法定代表人秦琪存在向申请人支付款项的行为，现被申请人提交申请人与被申请人之间相关转账记录拟证明双方转账行为均系朋友名义，从该证据显示内容可知申请人亦多次向秦琪转账支付款项，故申请人

未有证据证明秦琪与其之间的款项支付行为系基于劳动报酬而为之的情况下,不排除申请人与秦琪的转账行为系基于双方朋友关系而发生,因此本委对申请人主张秦琪支付其工资之主张不予采纳。第三,根据本委查明的事实可知,广州花漾皮具有限公司与被申请人股东均为叶国全,被申请人前法定代表人亦为广州花漾皮具有限公司股东,且该公司变更后名称与被申请人类似,另申请人工资条亦载明两家公司公户,由此表明,两家公司关系密切,与完全独立互不关联的公司主体之间具有根本性区别。广州花漾皮具有限公司向申请人转账的行为及被申请人为申请人缴纳社会保险费的行为所代表的主体应由被申请人承担说明及举证义务,除非充分证据证明被申请人系代表广州花漾皮具有限公司为申请人代缴社会保险费,否则无法当然排除系广州花漾皮具有限公司代表被申请人向申请人支付工资的可能,因此本委认定广州花漾皮具有限公司系代表被申请人向申请人支付劳动报酬。第四,被申请人虽主张申、被双方系合作关系,但未能举证证明双方曾就建立合作关系达成合意,未能排除申被双方存在劳动关系的情形,故本委对被申请人该主张不予采纳。另被申请人当庭亦确认李弘达为其单位老板,根据申请人与李弘达微信聊天记录可知其工作亦接受李弘达管理。综上,本委认为申请人接受被申请人的管理,从事被申请人安排的有报酬的劳动,其提供的劳动属于被申请人业务组成部分,符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的劳动关系成立的情形。根据《中华人民共

和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人的用工负有管理职责，有责任举证证明申请人的用工起始时间，现被申请人未提供证据证明申请人的入、离职时间，被申请人对此承担举证不能的不利后果。另申请人亦未能提供证据证明其入职时间，且2023年1月10日前被申请人法定代表人及广州花漾皮具有限公司亦未支付其工资，现根据被申请人法定代表人于2023年1月10日支付申请人上月工资的转账记录，本委认定申请人入职时间为2022年12月1日，并据此确认申请人与被申请人2022年12月1日至2023年7月6日期间存在劳动关系。

**关于未签订劳动合同经济赔偿金问题。**本委认为，申请人要求被申请人支付未签订劳动合同期间经济赔偿金的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

**关于违法辞退赔偿金。**申请人主张2023年7月6日因被申请人老板李弘达微信要求其离职，故应支付违法辞退赔偿金。被申请人主张双方为合作关系，且李弘达告知申请人离职为气头上的话语，并不能作为其要求申请人离职的依据，且申请人后续并未回被申请人处上班。申、被双方确认申请人社会保险每月个人缴费金额为485.12元。经查，2023年7月6日申请人与微信备注“喜购老板李弘达”聊天记录显示申请人告知对方“老板 这

太临时通知了，来回通勤三小时 而且要等搭好才开播”，对方后续回复“做决定先要经过你批准是吗”“好，今天离职”。另查，被申请人法定代表人李进新 2023 年 1 月 10 日支付申请人 20000 元、2023 年 2 月 10 日支付 10000 元、2023 年 3 月 13 日支付 10000 元、广州花漾皮具有限公司 2023 年 3 月 18 日支付申请人 2600.04 元、2023 年 4 月 10 日支付 9514.88 元、5 月 13 日支付 9393.99 元、6 月 10 日支付 9514.88 元、7 月 11 日支付 9282.43 元、2023 年 8 月 10 日支付 1476.98 元。本委认为，双方劳动关系的解除，系因用人单位行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，用人单位对其作出的解除决定负举证责任，现被申请人主张其老板李弘达微信要求申请人离职系为气头上话语，然被申请人在 2023 年 7 月 6 日后并无催促申请人上班，亦未告知申请人该话语仅为气话并不代表公司要求其离职，应承担举证不能的不利后果。结合申请人在 2023 年 7 月 6 日后未再实际提供劳动的事实，即表明被申请人不具有继续与申请人建立人身隶属性的劳动关系的意愿，属于解除双方劳动关系的意思表示，因此，本委认定双方劳动关系于 2023 年 7 月 6 日解除。现因被申请人未提供任何充分证据证明其据以解除与申请人劳动关系的理由具有事实基础且符合法律规定，故本委认为其该解除行为依据不足，应属违法。被申请人作为核算薪酬待遇的主体，应承担申请人离职前月平均工资金额的举证责任，现被申请人未

能举证证明申请人在职期间工资，故被申请人承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人在职期间李进新及广州花漾皮具有限公司支付的工资金额。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 27415.57 元 [(20000 元+10000 元+10000 元+2600.04 元+9514.88 元+9393.99 元+9514.88 元+9282.43 元+485.12 元×4 个月)÷6 个月×2 倍]。现申请人仅要求被申请人支付其 21179.16 元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人解除劳动合同的赔偿金 21179.16 元。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 7 月 6 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的赔偿金 21179.16 元；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

仲裁员 陈柳岸

二〇二三年十二月二十一日

书记员 王嘉南