

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〔2024〕800号

申请人：林树梅，女，汉族，1980年4月15日出生，住址：广西横县。

委托代理人：张玉波，女，广东简胜律师事务所律师。

委托代理人：卜泽琰，男，广东简胜律师事务所律师。

被申请人：广州浪澄服装有限公司，住所：广州市海珠区瀛洲南路51号。

法定代表人：许自奋。

委托代理人：陈剑峰，男，该单位员工。

委托代理人：黄建勇，男，该单位员工。

申请人林树梅与被申请人广州浪澄服装有限公司关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林树梅及其委托代理人卜泽琰和被申请人的委托代理人陈剑峰、黄建勇到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 12 月 7 日向本委申请仲裁，于 2023 年 12 月 25 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2014 年 3 月 17 日至 2023 年 11 月 15 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人因未依法缴纳社会保险而被迫解除劳动合同的经济补偿 57388 元；三、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人与我单位只是曾存在家庭式劳务承包关系，而非劳动关系，申请人全部仲裁请求均缺乏事实和法律依据，应当驳回申请人的全部仲裁请求。首先，申请人自身提交的银行转账记录可以佐证，2014 年 4 月 17 日至 2023 年 10 月期间，向申请人发放工资的除了李某明外，还有郭某某、李某豪和佛山市某某工程有限公司三水分公司，除以李某明名义支付的款项属于我单位支付给申请人的报酬外，其余人向申请人支付的款项与我单位无关，且申请人是不间断地在我单位承包制衣生产的，不存在连续性。其次，根据申请人提交的工资明细表备注栏的内容，申请人自认在 2019 年 11 月至 2023 年 2 月期间其配偶、女儿在某些月份有过来帮忙，从事相同工作，其配偶和女儿的全部劳动报酬视为申请人的劳动报酬，由我单位直接支付至申请人的账户。相当于申请人自认其对承包工作内容的完成是有自由调动权，是申请人自由安排自己配偶、女儿过来帮忙，完成其承包工作，即我单位安排的工作与申请人之间不具备人身依附性。再者，根据申请人提供的工资明细，

其在此期间存在多次连续多月没有发放工资的情形，经分析，申请人在 2014 年至 2023 年期间每年至少发生一次工资发放记录缺失的情形，时间持续长达 2 个月至 6 个月不等，此种提供劳动服务周期特征与长期稳定的劳动关系特征不符合。综上，申请人与我单位之间不存在劳动关系，而是多劳多得、随意性、间断性的劳务关系。二、基于上文论述，根据证据反映可知，申请人收款来源不限于我单位，还包括其他个人、公司，以及申请人安排其家庭成员来帮助完成工作，2023 年 10 月 17 日申请人向我单位发送被迫解除劳动合同前一年以来，双方所建立的不管是劳务关系还是劳动关系，在 2022 年 11 月、2021 年 9 月发生过终止的事实，申请人于 2023 年 6 月重新入职我单位工作，即使认定申请人与我单位存在劳动关系，申请人在 2014 年 3 月 17 日至 2022 年 10 月 16 日区间与我单位存在非连续性的劳动关系，过了一年的仲裁时效，依法不应得到支持。三、关于经济补偿，如前所述，双方建立劳务关系，而非劳动关系，我单位没有为申请人缴纳社会保险费的法定义务，因此，申请人主张我单位支付其被迫解除劳动合同的经济补偿，缺乏法律依据。其次，如上所述，申请人是 2023 年 6 月 1 日重新入职我单位处，即使认定双方存在劳动关系，申请人于 2023 年 10 月 17 日提出被迫解除劳动合同，其要求 2022 年 10 月 16 日前区间段的经济补偿，已过一年仲裁时间，我单位只需支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 10 月 18 日期间段的经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2014 年 3 月 17 日入职被申请人，任职生产工人，负责缝制衣服，工作期间通过指纹打卡进行考勤，实行计件工资，因被申请人未依法缴纳社会保险费，其于 2023 年 11 月 17 日通过短信方式向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，且被申请人于 2023 年 11 月 18 日收到申请人邮寄的《被迫解除劳动合同通知书》。申请人举证如下证据：1. 考勤打卡照片，显示工号为 44，姓名为林树梅；2. 微信群聊天记录，群名为“C 组车间工作群”，显示相关人员就工作事宜进行沟通；3. 微信聊天记录，显示微信号为“wang*****131***”，显示该人员与申请人进行工资核算，期间还向申请人发送了项目明细列表；4. 通告，内容为“林树梅：经公司查岗发现，你于 2023 年 11 月 8 日上午 8：30 分打卡后，未实际到岗，持续至 18：00 均未到岗，你的行为属于未经公司批准擅自离岗的行为，且已经导致公司工作无法正常进行，现公司处以通告警告一次处理，若有再犯，按你已严重违反公司规章制度处理”，落款处盖有“广州浪澄服装有限公司”字样的印章；5. 通知，内容为“林树梅：经公司查岗发现，你于 2023 年 11 月 9 日上午 8 点-11：30 分未到岗，你的行为属于未经公司批准擅自离岗的行为，已严重违反了公司的规章制度，且已经导致公司工作无法正常进行，限你立即到岗，否则

视为你自动离职处理，公司保留追究你擅自离职给公司造成损失的权利”，落款处盖有“广州浪澄服装有限公司”字样的印章；

6. 通知，载明主要内容是被申请人接受街道劳动监察部门的通知后，就申请人投诉的问题向申请人作出澄清，申请人系其单位的计件工人，但双方从未建立劳动关系，双方合作期间，申请人想来就来，不想做也无需办理任何请假审批手续，被申请人从来没有对申请人作劳动用工方面的管理等等；

7. 工资条，载明了申请人2016年至2023年期间（不连续）的工资明细；

8. 银行转账记录，显示自2014年4月17日起，李某明按月向申请人转账款项，备注有“代发工资”的内容，之后又显示有郭某某、李某豪、某公司三水公司向申请人转账款项；

9. 工资明细表，载明了申请人自2014年3月起至2023年10月的工资明细；

10. 被迫解除劳动合同通知及送达记录，载明了申请人以被申请人未依法缴纳社会保险费为由提出与被申请人解除劳动合同，短信送达时间为2023年11月17日。申请人解释称，微信聊天记录中的“wang*****131***”为其组长汪某燕，由汪某燕对其作工作管理。被申请人对前述考勤打卡照片予以确认，确认其单位收到被迫解除劳动合同通知书，对李某明的转账记录予以确认，确认汪某燕曾为其单位的员工。被申请人主张申请人在其单位从事缝制衣服的工作，其单位与申请人为家庭式承包关系，双方并不存在劳动关系，其单位不限制申请人的工作时间，申请人无需打卡考勤，其单位不清楚申请人为何有打

卡记录，其单位之所以向申请人发出通知、通告（上述证据 4、证据 5）系因为申请人承包了其单位的货，需要交货，另，根据申请人的工资明细显示，申请人每年均有一段时间没有工资发放记录，且转账的工资记录中包含其配偶、女儿的工资，可以证实双方存在用工中断及家庭承包的关系。另查，被申请人确认申请人最后工作至 2023 年 11 月。本委认为，首先，若被申请人与申请人为承包关系，双方理应约定具体承包范围、承包费，由申请人在约定范围内自行经营，自主分配承包费，承担经营风险及获取收益。然本案中双方约定了申请人按月领取工资，由被申请人的人员对其进行工作管理、工资核对，即工资计发最终决定权在被申请人，申请人并不存在可自主分配承包费、需承担经营风险及获取额外收益之说，由此可见，双方之间并不符合一般理解之承包关系。其次，据证据显示，申请人需要打卡考勤，被申请人会对申请人进行查岗，发现申请人不在岗时还会根据规章制度对申请人进行警告处理，由此可以推定申请人需遵守被申请人的规章制度，接受被申请人考勤管理，此明显与被申请人主张之申请人可自由安排工作时间，不受其单位工作时间限制的情形并不吻合。再次，申请人举证的工资明细表虽然显示部分月份存在无工资记录的情形，但从该些时间来看，主要发生于每年年底至次年年初，此时间段与服装行业进入淡季，工厂安排提前放假及延后开工的一般做法吻合。现被申请人无提供任何证据证明其单位在此期间有与申

请人办理过离职手续或再次入职的手续，故仅凭部分月份缺失工资记录的情形不能认定双方存在用工关系中断的事实。综上，申请人与被申请人均符合法律、法规规定的主体资格，被申请人的规章制度适用于申请人，申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，申请人提供的劳动属于被申请人的业务组成部分，双方符合《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，故本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。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》第八条及参照《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，被申请人应对申请人的用工起始时间及工作年限承担举证责任，现被申请人未就此举证，应承担对待证事实举证不能的不利后果，故本委结合申请人的证据，采纳申请人主张的入职时间。被申请人确认收到申请人发出的解除劳动合同通知书，结合送达时间，即申请人行使的劳动合同解除权于2023年11月17日生效，双方劳动关系于当天解除。据此，本委对申请人要求确认申请人与被申请人在2014年3月17日至2023年11月15日存在劳动关系的请求予以支持。

二、关于经济补偿问题。经查，被申请人没有为申请人缴纳社会保险费。申请人主张其2022年11月至2023年10月的工资分别为4519元、0元、0元、2051元、5274元、2784元、8539元、4638元、6749元、7902元、7643元、7289元。被申

请人对申请人主张的工资数额不予确认。另查，本委要求被申请人在指定时间内提供 2022 年、2023 年全年其单位向申请人转账报酬的银行转账记录，而被申请人未在指定时间内提供。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人作为申请人的工资发放主体，其单位有责任举证证明申请人在职期间的工资发放情况，现被申请人经本委要求未在指定时间内提供相关的支付记录，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，是故，本委采纳申请人主张的上述工资支付数额。如前所述，申请人以被申请人未依法缴纳社会保险费为由向被申请人提出解除劳动关系，而被申请人确认存在未依法为申请人缴纳社会保险费的事实，故申请人解除劳动关系的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条之规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿 47823.33 元 [(4519 元+0 元+0 元+2051 元+5274 元+2784 元+8539 元+4638 元+6749 元+7902 元+7643 元+7289 元) ÷ 12 个月 × 10 个月]。

三、关于出具离职证明问题。经查，双方确认被申请人未向申请人出具离职证明。本委认为，申请人所主张之离职证明实质为《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的用人单位在劳动者离职时应当出具的解除或终止劳动关系的证明。现被申请人未依法履行该义务，故被申请人应当根据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动关系的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条,《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合同法实施条例》第八条、第二十四条,《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条,《广东省工资支付条例》第四十八条,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)》第四十四条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人在2014年3月17日至2023年11月15日存在劳动关系;

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关系的经济补偿47823.33元;

三、在本裁决生效之日起三日内,被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动关系的证明。

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 梁炜珊

二〇二四年二月十九日

书 记 员 李政辉