

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〕448号

申请人：汤春，男，汉族，1993年1月13日出生，住址：江西省九江市开发区。

被申请人：广州型赫健身服务有限公司，住所：广州市海珠区江怡路358号101房自编A铺。

法定代表人：沈文滔。

申请人汤春与被申请人广州型赫健身服务有限公司关于确认劳动关系、赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人汤春和被申请人的法定代表人沈文滔到庭参加庭审。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11月16日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人没有签订劳动合同和被申请人违法辞退的经济赔偿金45120元；二、确认申请人与被申请人自2023年3月1日至2023年11月14日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位不确认与申请人存在劳动关系，

理由是：我单位与申请人是合作关系，不是劳动关系。二、我单位不同意申请人关于经济赔偿金的仲裁请求。

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 2023 年 3 月 1 日入职被申请人处工作，任职私人教练，被申请人没有与申请人签订劳动合同。被申请人主张其单位现任法定代表人沈文滔是 2023 年 3 月底到其单位做店长，于 2023 年 5 月 8 日才变更法定代表人为沈文滔，故不清楚申请人的具体入职时间，其单位确认申请人于 2023 年 3 月初入职从事教练工作，其单位未与申请人签订劳动合同。申请人主张其在被申请人处工作至 2023 年 11 月 15 日离职。被申请人确认申请人工作至 2023 年 11 月 15 日离开，但称其单位因经营不善于 2023 年 8 月转手给广州飞狗健康管理有限公司（以下简称“飞狗公司”），飞狗公司接手后直至 2023 年 11 月初才办理好营业执照，在未办理完营业执照期间仍使用其单位的营业执照开展经营活动，随后飞狗公司于当月中旬又表示不再收购其单位，让其单位找其他人接手，遂其单位找了“考拉健身”接手，“考拉健身”于 2023 年 11 月 16 日开始准备装修事宜，申请人在上述转手给飞狗公司过程中的工作岗位和工作地点一直无变化。申请人表示其不知悉飞狗公司接手等事宜。另，被申请人确认申请人 2023 年 9 月之前的工资系由其单位转账发放，当月发放上月工资，但否

认 2023 年 9 月及之后的工资系其单位向申请人发放，理由系该期间法定代表人不在店铺。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人主张申请人与其单位系合作关系，但无证据予以证明，本委不予采信。申请人在被申请人处从事具体岗位工作，并由被申请人按月发放工资报酬，符合劳动关系的要素特征，遂本委认定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》第三十三条的规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。本案被申请人于 2023 年 5 月 8 日变更法定代表人为沈文滔，并不影响双方劳动关系的履行。又根据《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》第八条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人的用工起始时间负有举证责任，现被申请人对此未予举证，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的入职时间予以采纳。对于申请人的离职时间，被申请人主张其单位存在转手给其他用人单位的情况，但并无充分有效的证据证明其单位在所谓“转手”时与申请人办理了离职手续解除劳动关系且申请人存在与新用人单位办理入职手续、建立劳动关系合意之事实，被申请人应承担举证不能的不利后果；而申请人在被申请人所谓“转手”期间的工作岗位和工作地点等并无变化，且仍以被申请人的名义对外开展工作，故申请人主张其一

直与被申请人存在劳动关系至2023年11月15日离职，本委予以采信。综上，结合申请人的仲裁请求期间，本委确认申请人与被申请人自2023年3月1日至2023年11月14日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人2023年3月至2023年8月工资依次为1054元、9369元、10323元、10789.6元、7770.3元、2806元，合计共42111.9元。申请人主张其2023年9月工资为3250元、10月工资为3358元。被申请人对该两个月工资表示无法确认。申请人主张其2023年11月15日的离职原因系被申请人的法定代表人将店铺转让给“考拉健身”，而“考拉健身”有自己的团队，故被申请人口头通知其交接会员，不再让其继续上班。被申请人则主张其单位没有与申请人沟通过留任或离职事宜，但据其单位了解，“考拉健身”的新老板有与申请人沟通继续上班事宜，但申请人未表态。本委认为，申请人主张未签订劳动合同的赔偿金，缺乏法律依据，本委不予支持。依查明之事实可知，在申请人2023年11月15日离职之时，被申请人确存在将店铺转手给“考拉健身”经营的事实，但该转手事实不足以反映双方解除劳动关系的实际原因，据此无法当然认定被申请人存在违法辞退的行为。鉴于双方就哪一方主动行使劳动关系解除权均未提供充分有效的证据予以证明，故应视为被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条

的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿，无需支付违法辞退赔偿金，但因经济补偿和赔偿金同属解除劳动关系的补偿范畴，本委一并调处。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人未举证证明申请人2023年9月和10月的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张该两个月的工资数额予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿6089.99元〔(42111.9元+3250元+3358元)÷8个月×1个月〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十三条、第三十六条、第四十六条、第四十七条，《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，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2023年3月1日至2023年11月14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关系经济补偿6089.99元。

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。

首席仲裁员 文泽盟

仲裁员 温嘉毅

仲裁员 何国强

二〇二四年一月十五日

书记员 林伟仙