

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〕2973号

申请人：莫楚明，男，汉族，1966年3月4日出生，住址：湖南省邵阳县。

委托代理人：黄晓燕，女，广东韬普律师事务所律师。

被申请人：广州兴艺展览服务有限公司，住所：广州市海珠区环秀里6号二楼201房。

法定代表人：杨林。

委托代理人：谢宗汛，男，广东小为律师事务所律师。

申请人莫楚明与被申请人广州兴艺展览服务有限公司关于确认劳动关系的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人莫楚明及其委托代理人黄晓燕和被申请人的委托代理人谢宗汛到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年4月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：确认申请人与被申请人于2023年11月2日至2024年4月19日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：我单位向申请人支付的费用并非劳动报酬，而系劳务报酬，此仅系对申请人通过劳务活动实现的劳务兑现。申请人不受我单位管理，无需履行入职及离职手续，工作性质属于短期性、临时性，不参与考勤打卡，报酬亦系一次性发放，双方不存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其经案外人蒋合林介绍于2023年11月2日晚入职被申请人，于次日正式工作，在被申请人工厂从事木工工作，2023年12月4日则前往琶洲展馆工作，每天工作报酬300元，由法定代表人杨林转账发放。被申请人主张申请人系由蒋合林带往其处工作，其并无与申请人进行面试及沟通工资标准，均系由蒋合林对接，其曾多次提及无需申请人工作，但因蒋合林的缘故，申请人于2023年11月3日为其提供劳动，申请人工作为临时性及短期性，双方实为劳务关系。庭审中，证人蒋合林出庭作证称，其在被申请人处工作，工作一个月则算一个月工资，杨林及其父亲因赶货需要，令其寻找人员提供劳动，故其介绍申请人前往被申请人处，由杨林进行面谈及沟通工资标准，申请人工作期间的工资及受伤后的医疗费均由杨林支付，其本人并无向申请人支付过任何费用；证人另称杨林曾提及无需申请人工作，但此后同意申请人工作的要求。另查，申请人提供的《出院记录》显示其出院时间为2023年12月25日；被

申请人对此不予确认。本委认为，劳动关系系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、使用和支配而获取劳动成果、赚取剩余价值为内容的法律关系，强调劳资双方建立劳动关系的主观合意，以及体现劳资双方用工事实的客观行为。具体到本案，其一，被申请人虽主张与申请人系劳务关系，但并未提供任何证据对此予以证明，故其无法证实双方已就建立劳务关系达成合意。基于被申请人未能对自身主张的法律关系予以有效证明，其对此应承担举证不能的不利后果。庭审中，被申请人虽辩称其曾表示无需申请人前来工作，但事实表明申请人已切实提供劳动，且从事的工作内容亦系被申请人业务组成部分，因此，应视为被申请人对申请人提供劳动的行为予以接受，其该接受行为足以体现其同意申请人为其提供劳动的意思表示。其二，本案并无任何证据证明申请人与证人之间存在合作或承包关系，无法证实证人对申请人进行实质用工管理和工作安排，亦未能证明证人决定及发放申请人的劳动报酬数额，故不能得出证人与申请人存在雇佣关系，或申请人与被申请人之间的用工关系因证人的存在而发生改变的结论。其三，用人单位的意志系法律赋予其用工主体资格后所产生的拟制人格的表现，具有区别于自然人意志系通过主体自身行为体现的特征，任何单位的意思表示均须通过法定代表人或授权内部工作人员或其他有代理权限的人员实施。杨林作为被申请人法定代表人，其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一

性质，其系代表公司行使对内管理和对外经营的主体，故其担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质。因此，杨林向申请人转账的行为有无存在履行被申请人职务行为的可能性，应由被申请人承担举证证明责任，否则，作为负有举证责任的当事人，被申请人理应对此待证事实承担举证不能的不利后果。其四，申请人作为领取款项的当事人，无法举证证明杨林支付款项的行为系否不代表被申请人履行职务行为，根据举证责任分配规则，该举证义务应由被申请人承担。如若被申请人认为与申请人不存在劳动关系，作为公司法定代表人的杨林基于忠诚义务及保障公司利益的义务要求，同样有责任对其个人从事的民事行为与公司无关的事实应举证证明，其举证行为及举证后果亦与被申请人的举证责任相关联，故不能仅凭被申请人单方陈述而免除其自身应尽的举证义务。因此，在被申请人未有充分证据证明杨林向申请人支付款项的行为系基于雇佣或个人借贷等民事关系而产生的情况下，本委综合本案查明的证据和举证责任，无法否定或排除杨林向申请人支付的款项，系基于双方当事人存在劳动关系而产生的劳动报酬之可能。其五，被申请人法定代表人存在向申请人支付款项的行为，法定代表人作为支付方，对款项支付原因、款项支付用途以及款项计算依据等问题负有首要的说明及举证义务。如前所述，杨林作为被申请人法定代表人，其行为系否具有履行职务行为的性质，应由被申请人承担举证责任，但本

案并无充分证据证明法定代表人支付该款项的行为起因及款项计发标准，加之本案并无任何证据证明被申请人或其法定代表人与申请人就建立劳务关系或其他民事法律关系达成一致意思表示，故不能证明法定代表人支付款项的行为与双方当事人存在劳动关系当然无涉，进而不能有效反驳申请人关于该款项系基于劳动付出而支付劳动报酬的可能。据此，本委推定双方之间具有劳动关系项下支付及领取劳动报酬的财产性特征。其六，本案同样未有任何证据显示法定代表人杨林与申请人存在雇佣关系。基于杨林系被申请人法定代表人，其对该待证事实的取证及举证便利性及容易程度明显高于申请人，故根据当事人与待证事实距离远近原则，被申请人对申请人与杨林之间的民事法律关系应承担举证义务，此符合证据举证责任分配规则的要求。现因被申请人未提供合作协议或雇佣协议等任何证据对以上待证事实予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果，进而不能有效证明申请人与杨林存在民事法律关系。而依查明的事实可知，申请人工作场地及工作内容均归属于被申请人，即其提供劳动所服务的对象实为被申请人，而其所提供的劳动亦系被申请人业务组成部分，此事实无法将被申请人摘离于申请人从事劳动所产生的法律效果，更无法摘清被申请人在此法律关系中所应承担的法律责任，否则其在享受劳动成果的同时却无需承担因此而带来的法律义务，明显有违权利义务对等原则，有违公平合理性。是故，本委认为被申请人与申请人之间

存在用工事实，彼此具有劳动关系项下管理与被管理的人身隶属性特征。综上，在申请人已提供初步表面证据以证明双方存在劳动关系的情况下，被申请人因未履行提供相反证据加以反驳的义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。本委认为本案查明的现有证据以及综合双方举证责任，可证明申、被双方已通过实际行为达成建立劳动关系的主观合意，且申请人切实向被申请人提供劳动，工作内容系被申请人业务组成部分，被申请人对其存在客观用工行为，双方具有管理与被管理的人身隶属性，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形。依查明的事实可知，申请人于2023年11月3日提供劳动，由此表明被申请人自该日起方存在用工行为；申请人提供的证据显示其于2023年12月25日出院，因被申请人未能提供相反证据对此加以反驳，故本委对此事实予以认可；但因申请人在出院后未再前往被申请人处工作，无法证明双方在此后存在劳动关系项下的基本权利义务关系，遂本委认为双方劳动关系于该日解除。据此，确认申请人与被申请人于2023年11月3日至2023年12月25日期间存在劳动关系。

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，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如

下：

确认申请人与被申请人于2023年11月3日至2023年12月25日期间存在劳动关系。

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 郑泽民

二〇二四年六月十二日

书 记 员 余育霖