

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕2421-2 号

申请人：苏剑芳，女，汉族，1994 年 1 月 2 日出生，住址：广东省佛山市南海区。

委托代理人：范丹锋，男，北京德恒（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州文撒医疗科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 51 号之二整栋自编 3501 号自编 3502。

法定代表人：白迪，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：翟利强，男，河南康禄律师事务所律师。

委托代理人：李雨蔓，女，河南康禄律师事务所律师。

申请人苏剑芳与被申请人广州文撒医疗科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人苏剑芳及其委托代理人范丹锋和被申请人的委托代理人李雨蔓到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 15 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的劳动关系于 2023 年 9 月 30 日解除；二、被申请人支付申请人支付 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资及业务提成 77000 元；三、裁决被申请人依法向申请人出具解除或终止劳动合同证明，并配合申请人办理档案及社会保险关系转移手续。申请人本案共提出 4 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人自 2022 年 8 月 15 日在家待产就不再工作，申请人于 2022 年 8 月 28 日生育，并已经在新公司领取 2022 年 8 月 28 日至 2022 年 12 月 3 日的生育津贴。二、申请人与我单位最后一份劳动合同工作时间截止至 2022 年 8 月 24 日，之后双方并未续签劳动合同，劳动关系已经终止。三、我单位自 2022 年 5 月份起公司账户就被陆续冻结，之后因经营不善，于 2022 年 12 月 28 日已决议解散，并向登记机关申请注销登记、发布债权申报公告，故已无法向申请人提供劳动条件建立劳动关系。四、申请人系拥有我单位的员工和股东双重身份，申请人不仅仅是我单位的员工，还通过与其他人成立广州文撒投资合伙企业(有限合伙)成为我单位的股东来对公司进行管理，也和我单位的其他股东有多次合作关系，所以申请人与我单位之间并无管理与被管理的人身隶属关系，申请人亦能参与公司的决策和经营，同时应当在认缴范围内对公司债务承担责任。而且申请人与我单位的法定代表人白迪之间拥有大量资金拆借，劳动合同到期后申请人关注我单位经营也仅为了自身

利益并无我单位对其的工作指派。五、申请人并未存在固定提成，我单位在 2022 年 6 月以后经营困难，且申请人并无绩效产出，不再领取综合补助、绩效奖金和岗位津贴，亦无提成。且申请人在计算平均工资时应扣除社保和公积金部分。六、我单位同意出具申请人工作时间为 2018 年 10 月 25 日至 2022 年 8 月 24 日的终止劳动合同证明。驳回配合办理档案和社会保险关系转移手续的请求。因申请人的个人档案不在我单位处所以无法配合。社保关系我单位早已经转出，我单位没有办法配合。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系解除问题。申、被双方确认申请人于 2018 年 10 月 25 日入职被申请人处，最后的岗位为总经理，申请人的工资构成为基本工资 9200 元+综合补助 500 元+绩效奖金 500 元+岗位津贴 800 元，申请人于 2022 年 8 月 28 日生育一孩。申请人提供经被申请人确认的微信群聊天记录及《仲裁调解书》拟证明上述主张，其中：“特别行动组”微信群自 2022 年 9 月 23 日至 2023 年 9 月 19 日期间内容涉及进货、仲裁案件、业务沟通、支付法院执行费、提供授权资料办理相关事宜等内容；《仲裁调解书》载明申请人作为被申请人的委托代理人，并载明申请人为被申请人员工，该调解书落款日期为 2023 年 3 月 27 日。被申请人确认上述证据的真实性，但主张双方劳动关系于 2022 年 8 月 24 日终止，且其单位期后亦未再为申请人购

买社会保险，而系由案外公司广州阿米诺科技公司购买，故申请人系作为被申请人股东帮忙处理相关事宜。申请人主张其仅系案外公司广州文撒投资合伙企业的股东，非被申请人的股东，且案外公司广州阿米诺科技公司属于被申请人的关联公司，存在混同用工，财务、工作人员均混同的情形。申请人提供“工资支付沟通群”微信群聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录载有关于被申请人将会注销，在新公司成立前先转入广州阿米诺科技公司管理的相关信息，如“文撒公司注销是因为综合考虑各个因素，新公司成立前大家先转入阿米诺公司管理”“1月1日可迁入阿米诺公司”等相关信息，该群聊天记录亦载有关于工作往来及订单的信息。被申请人确认上述微信聊天记录的真实性，但主张该微信群非其单位的工作群。申请人另主张其于2023年9月30日因被申请人未支付其工资，故其口头要求被申请人支付工资及被迫解除劳动关系。被申请人不确认申请人所主张的解除事由，并主张其单位于2022年12月28日作出注销备案。被申请人提供注销备案公告详情拟证明上述事实。申请人反驳称被申请人虽作出注销备案，但被申请人至今仍处于正常营业的状态。经查，根据广州市市场监督管理局网站中商事登记基本信息载明被申请人的状态为“在营（开业）企业”。申请人提供经被申请人确认的两份与被申请人签订的《劳动合同》载明合同期限分别为2018年10月25日至2019年10月24日、2021年8月25日至2022年8月24日。本委认为，首

先，申请人已提供初步证据证明其 2022 年 8 月 24 日后仍从事被申请人工作，被申请人虽主张申请人为案外公司股东，但依申请人提供的《仲裁调解书》可知，被申请人授权申请人作为员工代表其单位签署法律文书，故被申请人当庭主张与查明事实不符，存在相矛盾的情况。加之，申请人在 2022 年 8 月 24 日时处于孕期，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十五条之规定，申请人处于孕期，劳动合同应当续延至相应情形消失时终止。因此，双方劳动合同终止时间应当续延至申请人哺乳期结束。其次，被申请人虽主张其单位处于注销备案情形，但根据广州市市场监督管理局的商事登记基本信息载明被申请人处于营业状态，故本委认为被申请人关于其单位已无正常营业之主张不予采纳。再次，被申请人虽以案外公司广州阿米诺科技公司为申请人缴纳社会保险费作为双方不存在劳动关系的抗辩依据，但申请人已提供初步证据证明系基于被申请人的原因，将社会保险关系转入至案外公司。虽被申请人主张申请人提供的“工资支付沟通群”非其单位创建的工作群，但该群载有订单交易及工作沟通的信息，无法排除该群内沟通的相关工作信息系基于被申请人的业务而作出的，此与被申请人主张相矛盾，故本委对被申请人该项主张不予采纳。加之，申请人作为劳动者，其无法决定用人单位使用何账户为其缴纳社会保险费，且在现实生活中，有不乏用人单位使用其他公司账户为劳动者购买社会保险费，亦有不乏劳动者与其他用人单位基于非

法挂靠关系而由其他用人单位代为缴纳社会保险费之情形，故社会保险费的缴纳并非劳动关系存续的充分条件。最后，申请人已提供初步证据证明其于2023年9月19日仍向被申请人提供相关劳动，而被申请人并未提供证据对此加以反驳，其单位需承担未充分履行自身应尽之举证责任，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。因此，本委认为申请人主张双方劳动关系于2023年9月30日解除具有一定的事实依据，本委对此项主张予以采纳。综上，本委确认申请人与被申请人之间的劳动关系于2023年9月30日解除。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人并未向其发放2023年3月1日至2023年9月30日期间的工资。申请人另主张因被申请人并未找到新的办公场地，其于2023年1月开始被要求居家办公，故其一直向被申请人提供劳动。申请人提供微信群聊天记录拟证明上述事实，该微信聊天群载有通知先居家办公，待找好地方后再通知员工等信息。被申请人对上述微信聊天记录真实性予以认可，但主张其单位自2022年5月之后不再对外经营，故申请人的工资只能结算至2022年8月。本委认为，如前所述，申请人已提供初步证据证明被申请人要求其居家办公及其在此期间向被申请人提供劳动，而被申请人未能提供有效证据对此加以反驳，且本委已在前文认定双方劳动关系于2023年9月30日解除。根据《广东省工资支付条例》第四

十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任。因被申请人在本案中未提供任何证据证明申请人的出勤情况及工资发放情况，故其单位对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人关于2023年3月1日至2023年9月30日期间向被申请人提供劳动之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年3月1日至2023年9月30日期间的工资77000元[(9200元+500元+500元+800元)×7个月]。

三、关于解除劳动合同证明问题。被申请人确认其单位并未向申请人开具解除劳动合同证明问题，但其单位同意向申请人开具该证明。本委认为，因被申请人确认未出具解除劳动合同证明给申请人，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，用人单位应当出具解除劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动合同的证明。

四、关于档案及社会保险转移问题。本委认为，首先，申请人在本案中未提供证据证明其曾将自身档案交至被申请人处管理及保管，故其需承担举证不能的不利后果。其次，依查明事实可知，被申请人在后期并未存在为申请人缴纳社会保险的行为，故申请人要求被申请人进行社会保险转移，缺乏事实依据，本委不予支持。

申请人的另1项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人

事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕2421-1号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》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》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人的劳动关系于2023年9月30日解除；

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2023年3月1日至2023年9月30日工资及业务提成77000元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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向申请人出具解除劳动合同证明；

四、驳回申请人关于档案及社会保险转移的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年五月十日

书 记 员 李政辉