

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〕2903 号

申请人：颜永容，男，汉族，1974 年 1 月 15 日出生，住址：湖北省仙桃市。

委托代理人：周姗，女，湖北祈年律师事务所律师。

委托代理人：关红亮，男，湖北祈年律师事务所律师。

被申请人：广州联兴里布纺织品有限公司，住所：广州市海珠区新埗头大街 1 号之一。

法定代表人：颜军。

委托代理人：邓汝松，男，广东海智律师事务所律师。

委托代理人：王娅，女，广东海智律师事务所实习人员。

申请人颜永容与被申请人广州联兴里布纺织品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。申请人颜永容及其委托代理人周姗和被申请人的委托代理人邓汝松到庭参加庭审。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 4 月 9 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 2020 年 11 月 25 日至 2024 年 3 月 31 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，申请人从未在我单位注册地上班，申请人偶尔在我单位的法定代表人的配偶所承接的其他业务的工作地点工作，其属于临时工，故我单位法人代表的配偶临时雇佣申请人，劳务费已当场支付，因此申请人所主张的与我单位的劳动关系没有法律依据，应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2020 年 11 月 25 日入职被申请人处，任送货搬货员，其基于与被申请人法定代表人颜军系叔侄关系进入被申请人处工作，每月未约定休息日，无需打卡考勤，每月工资标准为 6000 元，因其与颜军存在私人债务问题，其入职后一段时间以工资偿还债务，颜军自 2022 年 1 月起通过微信向其发放工资，工资发放时间不固定，申请人要求颜军发放工资时，颜军才会向其发放工资，而其提供的微信转账明细中超过 1000 元的数额均为工资，其余金额几十元或几百元的款项系日常工作中颜军要求申请人购买物品的报销款。被申请人主张申请人与颜军系远房亲戚，申请人从未在其单位的注册地工作，申请人的工作地点系在海珠区新埗头东三巷一号仓库，该仓库系法定代表人颜军配偶因其他业务开设的，颜军配偶在有需要时才

让申请人过来帮忙，工资标准根据口头协商，按件计算，没有固定的工作时间，亦无需接受其单位的管理，申请人于2023年8月26日在仓库打扫卫生受伤，而打扫卫生亦非其本职工作，其单位在申请人受伤后给予一次性赔偿金70000元，双方口头协商该事项的权利义务已结清。申请人反驳称其于2023年8月26日前往仓库打扫卫生系基于被申请人法定代表人颜军配偶要求，且被申请人向其支付的70000元属于医疗费，双方并无约定该事宜权利义务已结清，其于2023年8月26日受伤后未再前往被申请人处工作。经查，申请人提供的《微信支付转账电子凭证》原件显示，转账方微信号为“a*****14”，该账户自2022年1月3日起向申请人进行多笔转账，转账金额及转账时间均不固定，2022年1月期间转账金额20元至24700元之间不等，其中超出1000元的转账记录如下：2022年1月6日转账3520元、2022年1月17日转账24700元、2022年1月18日转账1000元；2022年2月期间转账金额5元至1300元之间不等，超出1000元的转账记录只有2022年2月12日转账1300元；2022年3月1日至2023年9月21日期间的转账记录情况如上述月份相仿，转账时间不固定，转账金额不具有规律性；该账户于2023年6月26日向申请人转账5000元。申请人提供的其与“阿联***”的微信聊天记录原始载体显示，双方自2023年1月31日至2023年9月21日期间具有转账及对方要求申请人送货的记录，其中存在多次申请人要求对方转账的记录，申

请人于 2023 年 6 月 26 日询问对方“军军我还有多少工资，剩下的转过来，等着用钱的”，对方向其发放了一份对账的记录并告知“减去去年 2000、还剩 4500、我转 5000 你”，并于当日向申请人转账 5000 元；该对账记录载有手写日期 2 月 18 日至 6 月 18 日，并手写 6 月 22 日至 2 月 23 日期间的转账明细，金额合计 18000 元。申请人解释称 2023 年 2 月至 2023 年 6 月 4 个月工资合计为 24000 元（6000 元×4 个月），颜军在微信聊天记录中载明工资结算日期至 2023 年 6 月 18 日，减去已支付的工资 18000 元，未结工资为 4000 元，因被申请人工资结算至 2023 年 6 月 22 日，多出工资 500 元系 6 月 18 日至 6 月 22 日期间的工资，故颜军告知申请人剩余工资 4500 元。申请人提供微信用户“阿联***”微信号截图显示该微信号为 asd……。申请人提供的微信群聊天记录显示微信用户“阿联***”与“Verae 陈某”均在该群内，该微信群聊天记录中载有相关送货信息及相关的工作信息。申请人提供的微信用户“Verae 陈某”与其聊天记录显示申请人与对方自 2023 年 2 月 27 日起存在关于工作的聊天记录。被申请人对上述微信聊天记录及微信转账记录真实性不予认可，并主张该转账记录属于申请人作为临时工的工资。本委认为，首先，被申请人虽不认可申请人提供证据的真实性，但申请人已提供证据的原件予以核实，被申请人未能提供证据证明上述证据的真实性存疑，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人提供的证据。其次，劳动关系

系存在于劳动者与用人单位之间，以交付劳动力及给付劳动力为内容的特殊民事法律关系。具体表现为：劳动者在劳动关系存续期间向用人单位让渡劳动力，用人单位获得剩余价值后，再依约给付劳动者相应的劳动报酬。因此，劳动关系中的双方具有管理与被管理及财产性的具体表现。本案中，依据查明证据可知，微信账户“阿联***”微信号与向申请人转账的微信账户具有重合之处，申请人称呼微信账户“阿联***”为“军军”，并要求其发放工资及要求其转账，此与申请人提供的转账记录相吻合，故本委采纳申请人关于微信账户“阿联***”为颜军及颜军向其转账之主张。被申请人虽主张该转账记录属于申请人作为临时工的工资，但该转账主体为其单位法定代表人颜军，且申请人要求颜军向其发放工资时，颜军并未对申请人索要工资的行为提出异议，并按申请人要求与申请人核对剩余工资款项。由于法定代表人具有代表公司法人的身份，故其有别于自然人所享有的单一民事主体身份的特点。法定代表人同时具备作为自然人而享有的代表自身而从事民事行为的权利，以及代表公司法人而履行职务行为的职责。基于此，因被申请人未提供任何证据证明申请人与法定代表人之间存在债权债务关系，故无法否定法定代表人向申请人转账的行为具有代表被申请人履行职务行为的可能性。而申请人已当庭解释颜军所发放款项金额的计算依据，并提供其与颜军的微信聊天记录证明其主张的工资标准。被申请人未能提供证据证明申请人作为临时工的

工资数额及发放依据，故其单位需承担举证不能的不利后果。因此，本委认为申请人主张的工资标准具有一定事实依据，本委采纳申请人关于工资标准及发放方式之主张。再次，被申请人主张申请人系临时工，不受其单位管理，但申请人已提供初步证据证明颜军及其配偶向其安排工作，而非被申请人所述不受其单位管理及约束，被申请人未能提供任何证据证明其自身主张，故其单位需对待证事实承担举证不能的不利后果。再者，被申请人主张申请人所工作的仓库属于颜军配偶所开设，与其单位无关，但依据申请人提供的微信聊天记录可知，颜军及其配偶均安排过申请人工作，结合颜军与其配偶之间的密切关系，无法排除该仓库与被申请人具有一定的关联性。且申请人在该仓库受伤后，被申请人自述其单位向申请人支付一定的赔偿，被申请人此行为与用人单位在劳动者受伤所作出的救济行为无异。由此本委有理由认为颜军配偶开设的仓库与被申请人开设的业务具有密切联系，故本委认为申请人主张在该仓库工作系基于被申请人委派前往，具有事实依据，本委对此予以采纳。最后，申请人虽主张其劳动关系起始时间为2020年11月25日，但其未能提供证据证明该主张的客观性，即便申请人主张双方因存在私人债务关系，其工资用于抵消相应债务，但其并未提供证据证明该主张，且现查明的证据无法证明双方劳动关系起始时间为2020年11月25日，故申请人需承担举证不能的不利后果，本委对此项主张不予采纳。依据申请人提供转账记录可

知，申、被双方在2022年1月6日起存在相应工资转账记录，如前所述，双方支付劳动报酬的时间并不固定亦未有相应的规律性。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，用人单位对劳动者工作年限负举证责任。基于此，被申请人对申请人的在职时间应承担相应的举证义务，即其并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，其单位对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据公平合理原则及基于有利于保护劳动者合法权益的原则，本委根据2022年1月6日转账金额3520元及工资标准6000元/月作为推算依据，认为申、被双方劳动关系起始时间为2021年12月15日具有高度可能性，故本委酌定按照上述时间作为双方劳动关系的起始时间。另，结合申请人当庭自述，其自2023年8月26日后未再上班，因其未能提供证据证明此后未上班的行为存在合法有效的法定情形，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为申请人从事的工作内容系被申请人业务组成部分，亦基于所付出的劳动力而从被申请人处获取劳动报酬，即申、被双方存在劳动关系项下的主观合意及客观行为，双方具备劳动关系的基本权利义务要件，遂本委确认申请人与被申请人于2021年12月15日至2023年8月26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，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：

确认申请人与被申请人于2021年12月15日至2023年8月26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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年六月七日

书 记 员 余育霖