

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〔2025〕143号

申请人：苏某某，男，汉族，1982年10月11日出生，住址：四川省广安市。

被申请人：广州某某贸易有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路266号第二层202室。

法定代表人：余某某，该单位设计总监兼执行董事。

委托代理人：谢某某，男，该单位法律顾问。

委托代理人：邵某某，女，该单位人事经理。

申请人苏某某与被申请人广州某某贸易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。申请人苏某某和被申请人的委托代理人谢某某、邵某某到庭参加诉讼。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11月4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2022年3月12日至2024年7月16日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：申请人曾于2024年8月27日提出劳动仲裁申请。其提出的劳动仲裁请求之一为：请求裁决确认被申请人和申请人于2022年3月12日至2024年7月16日期间存在劳动关系，其后申请人将该诉求撤回。后经贵委在2024年9月2日审理并主持达成《仲裁调解书》（穗海劳人仲案字〔2024〕5007号），调解内容为：一、被申请人于2024年9月14日前一次性向申请人原领取工资的银行账户转账方式支付15000元；二、申请人与被申请人均不再就任何劳动争议事项向对方主张权利。我单位已履行该《仲裁调解书》，双方已无任何劳动争议。现申请人就同一权利诉求再次向我单位提起劳动仲裁，违反了由贵委主持达成的《仲裁调解书》。申请人的行为有违诚实信用原则。综上所述，恳请贵劳动仲裁委查明事实，驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2022年3月22日入职，任生产指导岗位，每月可享有两天休息，工作时间为每日上午9时至23时，无需进行打卡考勤，初始工资定为每月15000元，自2024年3月4日起调整为每月14000元，其离职日期为2024年7月16日。申请人提供银行转账记录、微信转账记录、在职证明及微信聊天记录。其中银行转账记录显示，王某某在2022年6月15日至2024年2月1日期间每月均有向申请人进行转账。微信转账

记录载明微信用户“平某某”向申请人进行转账。微信聊天记录载有“平某某”与申请人沟通关于离职时间及计算工资的过程。在职证明载明申请人于2022年3月开始在被申请人处工作，担任生产指导岗位，落款处盖有被申请人字样公章，日期为2023年8月11日。被申请人确认申请人提供证据的真实性及确认申请人主张的入职时间、岗位、工资标准及离职时间，并承认“平某某”系其单位财务人员余泳庆，而王某某系其单位的工作人员，但主张双方之间不存在劳动关系，而是劳务关系。被申请人另主张申请人曾于2024年8月27日提出仲裁申请，申请人已在前案要求确认劳动关系，但其自行在前案中撤回该仲裁申请，且前案已就双方劳动关系的争议事项进行约定，其单位亦已支付仲裁调解书中约定金额，故申请人要求在本案确认劳动关系，缺乏事实依据及法律依据。被申请人提供《劳务合同》、仲裁申请书及穗海劳人仲案字〔2024〕5007号仲裁调解书拟证明上述事实。《劳务合同》载明甲方为被申请人，乙方为申请人，协议期限为2022年4月1日至2025年3月1日，乙方按照本合同约定为甲方提供劳务，甲方根据业务需要，委托乙方承担版房部车位指导工作，工作时间为9时至23时，乙方提供劳务需遵守甲方的规章制度，达到甲方的各项要求及标准，乙方的社会保险费用由乙方自行承担，甲方依法代为扣缴乙方个人所得税，劳务报酬为14000元/月，每月15日结算上月薪酬，甲方与乙方之间不建立劳动关系、雇佣关系、劳务派遣关系或

类似关系，落款处载有被申请人字样印章及申请人签名。穗海劳人仲案字〔2024〕5007号仲裁调解书载明“申请人与被申请人均不再就任何劳动争议事项向对方主张权利。”申请人确认上述证据的真实性，并确认已收到调解款项，但主张因被申请人在调解时同意补缴社会保险费，故其方才同意撤回关于确认劳动关系的仲裁请求，而事实上被申请人并未为其补缴社会保险费。本委认为，首先，劳动关系是指劳动者与用人单位之间基于劳动者提供劳动力使用权，用人单位通过使用和支配劳动力以实现对劳动者的管理与控制，并依照约定根据劳动者完成的劳动成果的数量与质量支付相应报酬的一种特殊民事法律关系。在本案中，被申请人提供《劳务合同》以证明双方存在劳务关系。然而，该合同不仅约定协议期限、工作时间及劳务报酬，并要求申请人需接受被申请人管理，上述条款所体现的双方权利义务关系与劳动关系中的用人单位与劳动者之间的约定相一致。因此，合同内容的性质不应受限于合同的名称或某些特定条款，而应根据合同中具体约定的权利义务来确定。此外，判断申请人与被申请人之间是否存在劳动关系，不应仅依据双方签订的合同内容或名称，而应综合考虑双方实际用工的性质和特点。据此，被申请人以该《劳务合同》作为主张与申请人存在劳务关系之依据并不充分。其次，申请人的工资由被申请人的工作人员及财务人员负责发放，故无法排除上述两名人员向申请人支付工资是基于被申请人的授权而执行的职责行为。

同时，申请人在工作期间提供的劳动系被申请人业务组成部分，且接受被申请人的管理。加之，被申请人曾向申请人出具在职证明，该证明已证明被申请人对申请人担任其单位职位的事实予以确认，而被申请人并未提供有效证据对该在职证明加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果。因此，申请人已提供证据证明双方在实际用工已具备劳动关系项下的基本权利义务要素，存在建立劳动关系的主观合意以及管理与被管理的人身隶属性，故本委认为双方具备《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形，遂本委据此认定申请人与被申请人在2022年3月12日至2024年7月16日期间存在劳动关系之事实。但鉴于申、被双方在穗海劳人仲案字〔2024〕5007号仲裁调解书中已就劳动争议事宜达成共识，明确双方不再追究对方权利义务。因此，现申请人再次要求确认双方之间存在劳动关系，于法无据，故本委对此不予支持。

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《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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

讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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

二〇二四年一月二日

书 记 员 李金泽