

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〔2022〕1092 号

申请人：王诗茵，女，汉族，1968 年 7 月 15 日出生，住址：北京市西城区。

被申请人：广州市海珠区发而康健康咨询服务部，经营场所：广州市海珠区新港中路 487 号之二。

经营者：张平，男，汉族，1963 年 1 月 5 日出生，住址：江苏省海门市余东镇。

委托代理人：巢添喜，女，该单位员工。

申请人王诗茵与被申请人广州市海珠区发而康健康咨询服务部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。申请人王诗茵和被申请人的委托代理人巢添喜到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 2 月 25 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自 2007 年 11 月 19 日至 2022 年 2 月 25 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：确认申请人仲裁请求的劳动关系期间。

本委查明事实及认定情况

本案双方对自 2007 年 11 月 19 日至 2022 年 2 月 25 日期间存在劳动关系无争议，并确认双方既存在劳动关系，也存在合作关系。双方还确认如下事实：1. 申请人从 2003 年、2004 年起为被申请人工作，双方自被申请人 2007 年 11 月 19 日注册成立后开始签订劳动合同，申请人直到 2022 年 3 月 28 日本案开庭时仍在被申请人处工作；2. 申请人任职期间的工资系由底薪加提成等构成，工资按月发放，数额不固定；3. 申请人是北京王氏美业生物科技有限公司广州分公司的法定代表人，其自 2002 年 8 月起一直在该公司参加社会保险，从未在被申请人参加社会保险；4. 申请人是被申请人的经营者之一，负责被申请人的所有经营管理事务，日常工作系自己管理自己，被申请人经营者张平从不参与被申请人的经营管理，但有利润分成。申请人提交了劳动合同、工资条和银行流水予以证明，被申请人对该些证据均予以确认。经核，上述劳动合同的签署时间为 2007 年 11 月 19 日，合同所依据的法律包括“劳动合同法”和“劳动合同法实施条例”，合同期限从 2007 年 11 月 19 日起至 2009 年 11 月 18 日止，双方表示所有劳动合同均系当时签署，不存在后补情况；2007 年至 2020 年工资条显示申请人每月工资由基本工资和岗位补贴等构成，工资数额随年份从 960 元递增至

2350 元，每月工资数额均为整数，有时连续数月工资数额均相同；银行流水显示申请人有摘要为“工资”的入账记录，该些入账记录有时每月一次，有时每月两至三次，入账金额从数千元到数万元不等。另查，申请人在庭审中明确其要求确认与被申请人存在劳动关系系为了补缴社会保险并办理退休手续。

本委认为，申请人与被申请人对双方自 2007 年 11 月 19 日至 2022 年 2 月 25 日期间存在劳动关系并无实质性争议。由于双方确认劳动关系的起始时间久远，目的系为了补缴社会保险，即对双方劳动关系事实的确认可能涉及国家社会保险基金和社会公共利益，故本委予以从严审查。首先，双方确认的合同期限从 2007 年 11 月 19 日起至 2009 年 11 月 18 日止的劳动合同显示落款日期为 2007 年 11 月 19 日，合同依据为《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，由于《中华人民共和国劳动合同法》自 2008 年 1 月 1 日起施行，而《中华人民共和国劳动合同法实施条例》系在 2008 年 9 月 3 日经国务院第 25 次常务会议通过，于 2008 年 9 月 18 日才公布实施，故可以合理推定该劳动合同为事后补签，此与双方陈述所有劳动合同均系当时签署而不存在后补的情况不符，即双方该陈述不实，有违诚实信用原则，鉴于此，本案无法排除双方所确认的其他劳动合同亦存在不实情形，故本委对双方确认的所有劳动合同均不予采纳。其次，对于双方确认的工资条和银行流水，工资条显示申请人每月工资数额均为固定整数，有时

连续数月工资数额均相同，但从双方确认之事实来看，申请人的薪资并非每月固定，申请人每月工资数额理应不存在固定整数或者连续数月相同的情况，双方对申请人薪资的确认与该工资表所反映的情况明显存在矛盾，故双方陈述之事实及证据亦有不实之嫌；又银行流水虽然有摘要为“工资”的入账项目，但该款项的入账的时间不固定，入账金额浮动大，与用人单位按月支付劳动者相对稳定劳动对价的常规做法不符，且双方均未提供该入账项目的核算依据，故无法当然认定该入账项目必然属于劳动者的对价工资报酬；再者，上述工资条与银行流水的记录并不吻合，也无其他证据可与工资条、银行流水互相印证形成有效的证据链条，故上述工资表和银行流水无法有效证实双方基于劳动关系而存在发放劳动报酬的客观事实。再次，从双方确认的事实可知，申请人与被申请人存在合作关系，其亦系被申请人经营者之一，而被申请人经营者并不参与经营管理，申请人任职期间系自己管自己，其一直在自己作为法定代表人的公司参加社会保险，上述事实与劳动关系中劳动者与用人单位存在管理与被管理的隶属关系，劳动者仅以提供自身劳动力而换取对价劳动报酬以及劳动者的社会保险费应当由与其建立劳动关系的用人单位缴纳的特征不符。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。本案申请人于2018年7月15日已经达到法定退休年龄，即使双方劳动关系成立，劳动

关系也应于申请人达到法定退休年龄之日终止，即申请人在2018年7月16日及之后并非劳动关系中的适格主体。结合申请人申请本案仲裁的时间，即便双方劳动关系成立，申请人要求确认其与被申请人2018年7月15日及之前存在劳动关系的仲裁请求亦已经超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的仲裁时效。综上分析，本委对申请人的仲裁请求不予支持。

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、第二十七条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二二年四月七日

书 记 员 段晓妮