

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〔2023〕4230 号

申请人：蔡丽君，女，汉族，1990 年 1 月 20 日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州琨丝薇尔服饰有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路 14 号 419 房。

法定代表人：吴楠，该单位主管。

委托代理人：黎劲欢，女，该单位员工。

委托代理人：刘瑜，女，该单位员工。

申请人蔡丽君与被申请人广州琨丝薇尔服饰有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蔡丽君和被申请人的委托代理人刘瑜到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 8 月 14 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 2019 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 10 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年

6月1日至2023年8月10日工资3182.5元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金44938元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位2019年8月1日至2023年8月10日存在劳动关系，但该请求已超过法定时效。二、我单位于2023年8月22日将申请人工资3109元发放给申请人。三、申请人于2023年8月9日开始旷工，我单位多次通过向其发出《到岗通知书》等方式通知其到岗，申请人仍未在通知期内到岗，根据《考勤制度》规定，视为申请人主动离职。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2019年8月1日入职被申请人处，岗位为广州门店销售员，双方有签署劳动合同，但被申请人未交付第一份劳动合同给其本人，每天工作时间8小时，每周工作7天，需打卡考勤，工资标准为底薪7500元+个人提成，提成按2.5元/件进行计提，工资一开始系通过老板董*的个人银行账户转账，期后分两笔进行转账，一笔仍由董*个人银行转账，另一笔为被申请人账户转账，其于2023年8月9日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》，但其继续在家中用手机对接客户，最后工作至2023年8月10日。申请人提供银行流水拟证明上述事实，该银行交易明细载有“中国农业银行股份有限公司广州沙凤支行业务专用章*****”字样印章，其中账户“62*****董*”于2019年9月6日向申请人转

存 13153 元，该账户在 2019 年 10 月至 2023 年 8 月 9 日期间每月 10 日左右均有相应的转账记录，被申请人账户自 2023 年 6 月 10 日至 2023 年 8 月 9 日之间存在三笔均为 2300 元的转账记录。被申请人主张其无法确认该银行交易明细的真实性，并主张不知悉董*于 2019 年 9 月 6 日向申请人转账的款项属何种性质，但确认工资是通过其单位经营者董*的个人银行账户转账，之后分两笔通过不同账户转账之事实。被申请人另主张申请人的入职时间应当以其单位提供的劳动合同载明的时间为准，并提供劳动合同拟证明上述事实，该劳动合同显示，合同期限自 2019 年 10 月 14 日至 2022 年 10 月 15 日，签订日期为 2019 年 10 月 14 日，落款处载有申请人签名、指印及被申请人的合同专用章。申请人确认该份劳动合同系其所签订的。经查，被申请人提供经申请人确认的社会保险费申报个人明细表中显示，被申请人于 2023 年 5 月至 2023 年 7 月期间为申请人缴纳社会保险费用。另查，申请人提供经被申请人确认的劳动合同载明，合同期限为 2022 年 10 月 15 日至 2025 年 10 月 14 日。本委认为，首先，被申请人以该项仲裁请求已过时效作为抗辩理由。依查明事实可知，申请人于 2023 年 8 月 9 日向申请人解除劳动合同，故该情形符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条关于劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日其一年内提出劳动仲裁之规定。因此，被申请人主张申请人该项仲裁请求已过仲裁时效，于法相悖，本委不予支持。其次，被

申请人未能提供证据对申请人提供的银行交易明细加之反驳，其单位需承担举证不能的不利后果，故本委对申请人提供的银行交易明细予以采纳。被申请人经营者董*作为向申请人转账的主体，而现有查明证据无法排除董*系作为被申请人的经营者行使其自身职权而作出的转账行为。基于此，因被申请人未提供任何证据证明申请人与经营者董*之间存在自然人之间的债权债务关系，故无法否定经营者董*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。加之，董*在2019年9月6日起在较为固定的时间向申请人进行转账的行为，与被申请人当庭陈述的工资转账行为的发生时间相吻合，亦与双方签署劳动合同后，被申请人向申请人支付工资的时间及方式相吻合，故本委认为被申请人经营者董*于2019年9月6日向申请人转账的款项系劳动报酬具有高度可能性。而在现实生活中，不乏有个别用人单位未在用工之日起与劳动者签署劳动合同，而劳动关系的建立起始日应当按照用工之日起算，故不能以劳动合同签署日作为认定劳动关系起始日期为必然标志。鉴于被申请人未能提供有效证据对申请人提供的证据加以反驳，且结合被申请人在答辩意见中已承认其单位与申请人在2019年8月1日至2023年8月10日之间存在劳动关系之事实，故本委采纳申请人关于入职时间之主张。再次，依被申请人答辩意见所述，被申请人确认双方劳动关系截止至2023年8月10日，且参照参照《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，用人单位对劳动者的工作年限负举证责任。鉴于被申请人未提供证据对申请人所主张的离职时间加以反驳，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。再者，申、被双方对双方存在劳动关系之事实不持异议，且依查明事实可得，申请人接受被申请人的管理，并由被申请人向其支付劳动报酬，上述客观事实符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形，故本委据此认定申请人与被申请人在2019年8月1日至2023年8月10日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人当庭主张已领取被申请人支付的工资，故当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未为其缴纳社会保险费，故其于2023年8月9日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》并解除双方劳动合同。根据申请人提供经被申请人确认的《被迫解除劳动关系通知书》载明，因被申请人一直未依法为其购买社会保险，故其按照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定与被申请人解除劳动合同。被申请人对此反驳称其单位与申请人签署《社保免责协议》，故其单位非故意不为申请人缴纳社会保险费，其单位在收到申请人于2023年5月5日提交的《社保缴纳申请》后，其单位已为

申请人缴纳社会保险费，并同意为申请人补缴在职期间的社会保险费。经查，被举证的《社保免责协议》载明，一、申请人自愿同意购买社保，社保费用由申请人支付，并在每月工资中扣除；二、申请人因个人意愿申请不缴纳全年度的社会保险费，如发生有关法律责任问题，其个人愿意承担全部责任，被申请人无任何赔偿或补偿责任，落款处载有申请人签名及被申请人公章，落款日期为2020年5月6日。而《社保缴纳申请》载明申请人向被申请人提请为其办理社会统筹的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险的参保手续，落款处载有申请人签名，日期为2023年5月2日。申请人确认上述社保免责协议系其刚入职时所签，但主张其在职期间有要求被申请人补缴过往的社保费用。另查，申请人提供经被申请人确认的微信聊天记录载明申请人于2023年8月5日发送信息给“刘瑜”，要求被申请人在3天内为其补缴社会保险费。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人仅在2023年5月至2023年7月为申请人缴纳社会保险费，据此可知，现无证据表明申请人在此前有向被申请人提出异议或要求缴纳社保，由此可推定双方在实际履行中是按协议第二条执行，即双方存在关于不缴纳社会保险费之约定。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条关于参加社会保险系用人单位和劳动者均应履行的法定义务之规定可知，劳动者与用人单位均对社会保险费的缴纳具有法定义务。因申请人现未提供有效证据证明其在签署《社保免

责协议》时存在欺诈、受胁迫等意思不自主的情况，故本委认为放弃缴纳社会保险费系申请人自身的真实意思表示。故此，被申请人在2019年8月至2023年4月期间未为申请人缴纳社会保险费系基于双方约定而产生的结果。如前所述，缴纳社会保险费系申、被双方的共同责任，而现申请人将未缴纳社会保险费的责任完全归咎于被申请人明显有违合理原则。再次，被申请人在申请人要求其单位缴纳社会保险费后，被申请人已于当月起为申请人缴纳社会保险费，即被申请人已履行其作为用人单位为员工参加社会保险的责任。加之，申请人虽提供证据证明其在职期间曾要求被申请人为其补缴纳社会保险费，但其仅给予被申请人3天补缴时间，之后立刻于2023年8月9日以被申请人未依法缴纳社会保险费为由解除双方劳动合同。由此可见，申请人给予被申请人为其补缴纳社会保险费的时间过少，其诉求难以在短期实现。另一方面，申请人未有证据证明被申请人怠于履行义务。综上，鉴于申请人对此前未缴纳社会保险费的事宜负有一定的过错责任，申请人以被申请人未为其缴纳社会保险费为由提出离职并要求经济补偿金依据不足。因此，申请人据以解除与被申请人劳动合同之理由不成立，本委对其关于要求被申请人支付经济补偿之主张，不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《中华人民共

和国劳动合同法》第三十八条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《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:

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 10 日期间存在劳动关系;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二三年十月九日

书 记 员 王嘉南