

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〕246号

申请人：王晓龙，男，汉族，1989年6月27日出生，住址：河南省舞阳县。

被申请人：广州市集群车宝数字科技有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路368号广州之窗总部大厦12层整层单元。

法定代表人：高集群，该单位董事长。

委托代理人：李强，男，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

委托代理人：林清雯，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

申请人王晓龙与被申请人广州市集群车宝数字科技有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王晓龙和被申请人的委托代理人李强、林清雯到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11月2日向本委申请仲裁，于2023年

11月29日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2015年4月4日至2023年8月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿139485元；三、被申请人支付申请人2022年1月1日至2023年8月31日未休年休假工资5470元；四、被申请人支付申请人2017年11月20日至2019年7月4日期间加班工资8000元；五、被申请人向申请人开具离职证明。

被申请人辩称：申请人要求确认双方自2015年4月4日起存在劳动关系，该项请求与事实不符，根据证据显示，劳动合同约定的起始日期为2022年10月，申请人实际用人单位为案外公司，其社会保险费及工资均由案外公司缴纳和发放；我单位不同意支付经济补偿，申请人未向我单位提出未发放工资离职的请求，根据申请人提供的工资流水显示，其工资一直由案外公司发放，其实际单位和工作单位均为案外公司；申请人主张的未休年休假和加班工资没有事实基础和法律依据；申请人为案外公司提供工作，其仲裁请求主体不正确，申请人在2023年8月3日申请离职，2023年9月3日收到补发工资。申请人系因支付相关购买款项未支付发生矛盾，而引发此次纠纷。

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2015年4月4日入职被申请人，入职时双方订立书面劳动合同，工作地点

曾多次变动，2021年8月调回总部工作，工作地点为被申请人注册地址，工作内容为对加盟店进行管理，以及对加盟店的运营和策划进行督导，在职期间由被申请人督导运营经理及高级顾问进行管理，其离职日期为2023年8月31日。被申请人对此辩称，申请人的社会保险费缴纳主体及工资发放主体均为案外人广州市车宝网络科技有限公司，其单位与案外公司为控股关系，二者均在同一层办公，但实际上案外公司方为加盟及合作的一方主体，被申请人并无参与申请人所述的具体工作内容，其单位与案外人因属控股关系，故人员及管理存在交叉的客观情况，然劳动关系应以实际情况为认定依据。经查，申请人提供的《劳动合同》载明用人单位为“广州市集群车宝数字科技有限公司”，约定起始日期为2022年10月1日。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张申请人的社会保险关系、工资发放及实际工作均为案外公司，其与申请人不存在用工关系。被申请人对此提供银行交易明细、社保个人缴费明细查询等证据予以证明。申请人对上述证据真实性予以认可，但反驳称其并不清楚工资支付主体及社会保险费缴纳主体的变更事宜。另查，被申请人提供的《离职审批单》载明标识为“集群车宝”，入职日期为2015年4月4日，最后工作日为2023年9月1日。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的主体，对双方劳动关系存在的事实负有首要的举证义务。具体到本案，首先，申请人提供的《劳动合同》载明用人单位为被申请人。

由于劳动合同系劳资双方确立劳动关系、明确各自权利义务的书面协议，故该证据可作为证明用人单位与劳动者建立劳动关系的直接证据。本案中，被申请人既已与申请人订立书面劳动合同，则表明双方就彼此建立劳动关系已达成主观合意，且通过签订劳动合同该客观行为将双方协商一致的意思表示予以外化和固定。因此，在未有任何证据证明上述劳动合同系在违背双方真实意思表示，且相关内容存在违反法律强制性规定或侵犯第三人合法权益的情况下，申、被双方签订的劳动合同具有法律约束力，可作为证明双方法律关系的初步证据。其次，被申请人虽提供银行交易明细、社保个人缴费明细查询等证据拟证明申请人与案外人存在劳动关系，但不论系工资支付行为，抑或系社会保险费缴纳事宜，均系由用人单位决定及掌握的行为范畴，劳动者在劳动关系存续期间，主要系基于服从工作安排和用工管理而履行劳动义务，对用人单位控制范围内的相关事宜并无任何决定或左右的能力或权力。因此，被申请人以其自身负有完全控制权的行为结果，作为证明与申请人不存在劳动关系的不利证据，明显缺乏充分有效的证明力及公信力。事实上，在用工市场中，不乏用人单位出于各种原因而通过第三方代为发放工资或缴纳社会保险费的情形，故工资发放主体或社会保险费缴纳主体，均不能当然成为证明劳动关系归属的有效依据。再次，依查明的事实可知，申请人在职期间工作地点与被申请人注册地址吻合，加之被申请人自认与案外公司存在

控股关系，故二者存在关联关系。基于此，申请人工作的内容及工作的场所系否完全与被申请人无关，其接受的用工安排及管理系否与被申请人均无关系等待证事实，根据证据举证责任分配规则及当事人对待证事实距离程度的判断，以上事实应由被申请人承担相应的举证责任。鉴于被申请人并未切实提供有效证据对以上事实予以证明，且本案现有证据无法推翻或否定《劳动合同》的证明效力，同时由于被申请人提供的银行交易明细、社保个人缴费明细查询等证据，亦不能有效证明申请人与案外公司已就建立劳动关系达成实际的用工合意，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委采信申请人关于双方存在劳动关系之主张，据此确认申请人与被申请人于2015年4月4日至2023年8月31日期间存在劳动关系。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资及未缴纳社会保险费而提出离职。经查，申请人提供的《被迫解除劳动关系通知书》载明的落款日期为2023年8月31日。另查，被申请人提供的《离职审批单》显示的离职原因为“身体健康”，提交日期为2023年8月23日。申请人对此表示由于审批系统并无对应的离职原因可选择，故当中显示的离职原因并非真实的解除事由，且其在被申请人作出最后审批前送达上述通知书，双方实际的解除事由为被申请人拖欠工资。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，该权利的实现以当事人向对

方送达解除意思表示为要件。本案中，申请人在2023年8月23日在内部系统提出离职申请，被申请人虽在此后方进行审批，但如前所述，劳动关系解除权的生效以行为人作出意思表示为前提，故被申请人系否审批或审批日期并不影响解除权发生法律效力。因此，双方劳动关系解除原因应以申请人首次向被申请人送达解除意思表示为准。至于申请人在此后向被申请人送达的《被迫解除劳动关系通知书》属于事后行为，不能改变已经发生法律效力的事前行为，当中所载明的解除理由不能作为认定双方最终解除原因的依据。申请人当庭虽表示内部审批系统未有对应的离职原因，但其在事后既可选择通过提交书面通知书的方式告知离职原因，则表明其并非仅有内部系统的唯一方式可申请离职。因此，在多个途径和渠道可供申请人告知离职原因的情况下，申请人首先选择内部系统申请离职，且当中选择的离职原因与其事后主张不一致，由此产生的不利后果则应由其自行承担。否则，任一完全民事行为能力人将对自身从事的民事行为存在事后否认和拒绝承担责任及后果的自由，此对责任归属及权责界定将产生冲击和不利影响。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于未休年休假工资。申请人主张其在职期间未休过年休假，累计工作年限为8年半，离职前月平均工资为16410元。申请人提供工资单拟证明其工资数额。被申请人对此不予

确认，其另提供事项申请表拟证明申请人每月申请车补 2000 元。申请人对此表示车补属于应发工资部分。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。基于此，被申请人对申请人离职前月平均工资数额应承担举证证明义务。本案中，被申请人对申请人提供的工资单不予确认，但其并未提供证据证明申请人离职前每月应发工资数额，以及未举证证明申请人月平均工资数额，故根据《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，遂本委采信申请人主张的工资数额。另因被申请人未举证证明已安排申请人休讫带薪年假，故其对此亦应承担举证不能的不利后果。根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间享有带薪年假 3 天（ $243 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。综上，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间未休年假工资 12071.72 元 [$16410 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (5 \text{ 天} + 3 \text{ 天}) \times 200\%$]。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，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。

四、关于加班工资问题。申请人提供加班记录拟证明其在职期间仍有加班未补休。庭审中，申请人主张单位曾要求半年内休完加班天数，但根据实际情况无法全部休完，从而导致部

分假期出现过期的情况。本委认为，申请人当庭自认在职期间对补休时间存有具体规定。由于法律并无禁止用人单位对补休时限作出要求和限制，故此属用人单位依法行使内部管理权的具体体现，申请人作为劳动者应当按照要求和规定履行休假义务。现由于申请人未在规定的时限内行使休假权利，导致未休假期超过期限，此属其自身原因所造成的结果。在未有任何证据证明申请人曾向被申请人提出补休申请而遭拒绝，或系因工作量过度而产生无法休假的情况下，不能将申请人未能补休的责任归咎于被申请人。综上，本委认为申请人应对其未能休假的行为承担不利后果，其该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

五、关于离职证明问题。本委认为，鉴于被申请人未举证证明已依法向申请人出具解除劳动关系证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，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关系证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《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于 2015 年 4 月 4 日至 2023 年 8 月 31 日期间存在劳动关系；

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 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日期间未休年休假工资 5470 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关系证明；

四、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 郑泽民

二〇二四年一月二日

书 记 员 李慧娜