

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〕15号

申请人：萧盛辉，男，汉族，1986年9月2日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：梁庆，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：广州宇雨时尚科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路51号之二十四整栋自编1404。

法定代表人：孙晓宇。

委托代理人：吴星宇，男，广州金鹏律师事务所律师。

委托代理人：王一龙，男，广州金鹏律师事务所律师。

申请人萧盛辉与被申请人广州宇雨时尚科技有限公司关于工资、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。申请人萧盛辉及其委托代理人梁庆和被申请人的委托代理人吴星宇、王一龙到庭参加庭审。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10月18日向本委申请仲裁，于2023年11月10日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、

确认申请人与被申请人于 2012 年 3 月 19 日至 2023 年 10 月 16 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 9 月工资 2300 元、2023 年 10 月 1 日至 16 日工资 4866.68 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 11 月 3 日至 2023 年 10 月 16 日期间加班工资 28480.68 元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 123608.64 元；五、被申请人支付申请人 2012 年 3 月 19 日至 2023 年 10 月 16 日期间未休年休假工资 102296.81 元；六、被申请人支付申请人 2012 年 4 月至 8 月非法扣押工资 1500 元及利息 495 元；七、被申请人向申请人出具解除劳动合同证明，办理档案社保转移手续。

被申请人辩称：一、我单位于 2019 年 1 月 17 日注册成立，故在此之前我单位不符合建立劳动关系的主体资格，无法建立劳动关系。申请人在 2012 年 6 月至 2019 年 4 月于案外公司处参加社会保险，不具备同时与我单位建立劳动关系的主体资格。我单位与申请人不存在建立劳动关系的合意，不符合劳动关系的构成要件。二、我单位与申请人无劳动关系，无支付劳动报酬的义务。孙晓宇因个人经济困难与申请人协商变更劳务报酬，不违反法律规定，申请人无权强行要求孙晓宇支付报酬。三、我单位与申请人不存在劳动关系，无支付劳动报酬义务。申请人提供的证据不足以证明存在加班的情况，其从未向孙晓宇提出加班工资的请求，其对劳务报酬的标准、形式清楚知悉并实际认可，单位时薪不低于最低工资标准，故其主张加班工资有

违诚信原则，不应支持。四、我单位与申请人无劳动关系，无支付经济补偿的义务。申请人主张的经济补偿理由不成立，且主张的工作年限和基数错误。五、我单位与申请人无劳动关系，无需支付未休年休假工资。申请人主张的 2012 年 3 月至 2022 年 10 月期间未休年休假工资已超过仲裁时效。申请人每年过年期间已休假，且远超出法定标准，孙晓宇并未扣除其任何劳务报酬。因此，申请人主张的未休年休假工资无事实依据。六、我单位于 2019 年 1 月注册成立，2012 年发生的事项显然与我单位无关，且我单位不清楚 2012 年发生事项的具体情况，该请求不应属于本案受理范围，依法应予以驳回。七、双方无劳动关系，我单位无开具离职证明的义务。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其入职时间为 2012 年 3 月 19 日，入职时未明确具体单位，办公地点为天河区，办公场所未悬挂营业执照，仅系为服装店服务，从事后勤工作，但此前均在被申请人法定代表人孙晓宇的公司工作，最后工作至 2023 年 10 月 16 日；申请人另主张 2014 年至 2022 年开单记录显示其为多家单位提供劳动，其他店铺与后台系统相互连接。被申请人主张申请人与孙晓宇为劳务或合作关系，合作项目系管理孙晓宇个人事务。经查，被申请人存在为申请人缴纳社会保险费之情形，且社会保险费均由单位承担；孙晓宇存在向申

请人转账的行为；被申请人于 2019 年 1 月 17 日注册成立。本委认为，首先，被申请人虽主张其法定代表人孙晓宇与申请人系劳务关系或合作关系，但其并未提供任何证据对此予以证明，故在申请人对此未予确认的情况下，被申请人该项主张缺乏依据，本委对此不予采纳。其次，社会保险费的缴纳系用人单位向劳动者履行用工管理义务的具体体现。虽然目前用工市场中不乏挂靠社会保险关系等违法现象，但用人单位为劳动者缴纳社会保险费的行为，确实可作为佐证劳动关系存在的依据。如若被申请人认为其为申请人缴纳社会保险费的行为与劳动关系无涉，则应对该缴纳行为的原因加以举证证明，否则无法仅凭自身陈述而当然否定劳动关系存在的可能。同时，本案查明的事实可知，申请人应缴纳的全部社会保险费均系由被申请人承担，由此表明申请人与被申请人不存在挂靠社会保险费的关系，故而不能否定被申请人系基于劳动关系的存在而履行缴纳社会保险费义务的可能性。再次，用人单位的意志系法律赋予其用工主体资格后所产生的拟制人格的表现，具有区别于自然人意志系通过主体自身行为体现的特征，任何单位的意思表示均须通过单位内部工作人员实施。孙晓宇作为被申请人法定代表人，其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一性质，其系代表公司行使对内管理和对外经营的主体，故其担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质。因此，孙晓宇向申请人转账的行为有无存在履行被申请人职务

行为的可能性，应由被申请人承担举证证明责任，否则，作为负有举证责任的当事人，被申请人理应对此待证事实承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人在本案中并无提供证据证明孙晓宇与申请人存在合作关系，故无法否定或排除孙晓宇向申请人支付的款项具有双方当事人存在劳动关系项下劳动报酬的可能，因此，在申请人已提供初步表面证据及陈述基本事实以证明双方存在劳动关系的情况下，被申请人因未履行提供相反证据加以反驳的义务，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。另，由于被申请人于2019年1月17日注册成立，故其自该日起方具备《中华人民共和国劳动合同法》第二条规定的用人单位主体资格。据此，本委确认申请人与被申请人于2019年1月17日至2023年10月16日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每周工作6天，自2017年起每月工资为7300元，另因被申请人为其承担个人应缴纳的社会保险费，故其个人应缴纳的社会保险费应计入工资数额；申请人另主张被申请人未向其支付2023年10月工资。庭审中，申请人表示被申请人在其申请劳动仲裁后已补发2023年9月工资差额2300元，故撤回关于2023年9月工资的仲裁请求。被申请人辩称双方不存在劳动关系，孙晓宇因个人经济困难而协商变更劳务报酬，并不违反法律规定，申请人无权要求孙晓宇支付报酬。本委认为，依前所述，本委已认定双方存在劳动关

系，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人未提供证据对申请人主张的月工资数额予以反驳，且未举证证明已足额支付申请人2023年10月工资，故其对此应承担举证不能的不利后果。另，申请人虽主张被申请人为其承担的个人社会保险费应计入工资数额，但本案未有证据显示双方已约定或明确被申请人承担的该个人部分的社会保险费属于申请人的工资构成项目。现行劳动法律仅规定用人单位可在劳动者工资中代扣代缴应尽缴纳的相关费用，但对于用人单位在未实际代扣代缴而自行为劳动者承担其个人应缴纳的相关费用，并无任何法律规定应将用人单位承担的此部分费用归入劳动报酬之列，也即，用人单位在劳动者工资中代扣代缴的费用系工资组成部分，但不代表用人单位为劳动者垫付或承担的费用同样属于工资项目，二者不能相互等同，遂本委对申请人上述主张不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年10月1日至2023年10月16日期间工资3680.67元 $[7300 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (11 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间存在平日延时加班、休息日加班和法定休假日加班情形，被申请人向其表示加班可与请假进行抵扣，但在其离职时仍存在加班时数尚未完全抵扣，故要求被申请人向其支付加班工资。申请人对此

提供聊天记录、监控录像等证据拟证明加班事实。被申请人辩称上述证据不足以证明申请人存在加班的情况，申请人从未向孙晓宇提出加班工资的请求，其对劳务报酬的标准和形式清楚且认可。本委认为，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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案中，申请人虽提供聊天记录和监控录像等证据拟证明存在加班情形，但庭审查明的事实可知，申请人并未提供任何证据证明其曾就加班工资事宜向被申请人提出异议或主张权利。如庭审查明的证据可知，申请人掌握着工作期间出勤的相关记录材料，其并非完全无法掌握有关工作时间的证据，故在此情况下，申请人在每月领取工资时，并未就劳动报酬数额系否与工作时间相对等问题提出质疑，更无向有关劳动行政部门进行投诉或举报，故结合其在职期间每月按要求正常提供劳动，以及按月领取劳动报酬的行为，可推定其对工资数额的知悉及认可，系对劳动报酬与工作时间相匹配的事实予以接受。否则明显超出普通大众对劳动者按月领取劳动报酬及按要求提供劳动行为之间的行为逻辑认知常理，缺乏合理性及逻辑性。劳动法律虽赋予劳动者在仲裁时效内主张合法诉求的自由及权利，但任何权利的行使合法不等于合理，法律追求的公平正义，不仅包括法律范畴的合法性，还包括行为本身的合理性，一个行为即使不违法，但如若缺乏合理性，同样难以被认同和支持。因此，申请

人在明知自身工作时长的情况下未对工资数额提出异议，且劳动关系存续期间接近5年，如若在此情况下依然支持加班工资的主张，对作为用人单位的被申请人而言，无疑增加举证难度，亦导致劳动关系缺乏和谐化及丧失稳定性，不符合诚实信用原则的内在要求。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。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同通知书》载明解除理由为“未及时足额支付劳动报酬”。另查，申请人提供的转账记录显示孙晓宇于2023年10月8日向其支付款项5000元。被申请人确认收到上述通知书，但主张双方不存在劳动关系，且孙晓宇因个人经济困难而协商变更劳务报酬，并不违反法律规定，申请人无权要求孙晓宇支付报酬。本委认为，申请人当庭自认其2012年3月19日入职时未明确具体的用人单位，而本案现有证据无法证明申请人与案外单位存在建立劳动关系的主观合意，仅凭孙晓宇曾担任多家用人单位的法定代表人，不足以证明申请人与孙晓宇名下的用人单位均存在劳动关系。劳动关系的建立，需以用人单位和劳动者存在招聘录用的主观意思表示，以及管理与被管理的人身依附性为必要条件，法定代表人与劳动者的行为，并不必然等同于用人单位外化的意思表示。申请人作为主张劳动关系存在的当事人，应承担其与案外单位建立且存在劳动关系的举证证明义务，但其并无切实履行该举证责任，故不能有效证明其与孙晓

宇担任法定代表人的单位存在劳动关系的事实。因此，在未有证据证明申请人与案外单位存在劳动关系的情况下，缺乏证明其系非因本人原因从原用人单位被安排到被申请人工作的前提，进而丧失将申请人在案外单位工作年限合并至被申请人工作年限的必要基础。同时，本案亦无证据证明申请人系为设立被申请人从事民事活动，故缺乏将其该活动所产生的法律后果由被申请人承受的法定条件。综上，申请人的工作年限仅限于与被申请人建立劳动关系期间。依查明的证据显示，被申请人确实存在未及时足额支付申请人在职期间工资之情形，故申请人以此为由提出离职并要求经济补偿，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 36500 元（7300 元×5 个月）。

五、关于未休年休假工资。申请人主张其在职期间未休带薪年假。被申请人对此辩称，申请人每年过年期间休假天数远超法定标准，且孙晓宇并无扣除其任何劳务报酬。被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。申请人对该证据真实性予以确认，但反驳称法定节假日和休息日不应计入带薪年假，且该证据恰可证明申请人存在工作汇报和上班的事实。经查，申请人提供的个人参保证明显示，截止至 2023 年 9 月其实际缴费 126 个月。本委认为，鉴于申请人未举证证明该项仲裁请求存

在仲裁时效中止或中断之法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的2021年及之前的未休年休假已超过仲裁时效，本委对此不予支持。结合申请人提供的证据可知，截止至2023年3月其缴费年限满10年，故根据《职工带薪年休假条例》第三条之规定，申请人自2023年4月1日起每年享受10天带薪年休假。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于2023年1月1日至2023年3月31日期间享有1天带薪年休假（ $90 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）；申请人于2023年4月1日至2023年10月16日期间享有5天带薪年休假（ $199 \text{天} \div 365 \text{天} \times 10 \text{天}$ ，取整）。被申请人虽主张申请人每年过年期间休假天数远超法定标准，但带薪年休假系用人单位基于生产经营情况而统筹安排劳动者休假的法定福利，与春节期间放假并不等同，被申请人应举证证明其安排春节休假的天数包括带薪年休假，否则仅凭其当庭主张无法证明申请人已休带薪年休假的事实存在。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》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10月16日期间未休年休假工资5398.32元[$7300 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (5 \text{天} + 1 \text{天} + 5 \text{天}) \times 200\%$]。

六、关于扣押工资和利息问题。申请人提供录音拟证明被申请人存在扣押其2012年工资的事实。经查，录音对方当事人表示“那当年的工资1500我肯定就是1500呗，那就到时我会

退这份工资给你的”。被申请人对此不予确认。本委认为，如前所述，本委已认定申、被双方于2019年1月17日建立劳动关系，故被申请人对此前涉及申请人的权利不具有承担的法定义务。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

七、关于出具解除劳动合同证明及办理档案社保转移手续问题。申请人当庭主张其不清楚档案系否存放于被申请人处，且被申请人未向其出具解除劳动关系证明。被申请人确认未向申请人出具解除劳动关系证明。申请人于庭审中撤回社保转移手续的仲裁请求。本委认为，由于被申请人未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的证明。另因申请人当庭自认不清楚档案系否存放于被申请人处，故其要求被申请人为其办理档案转移手续缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第二十四条，《职工带薪年休假条例》第三条，《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，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）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2019 年 1 月 17 日至 2023 年 10 月 16 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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 16 日期间工资 3680.67 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 36500 元；

四、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 10 月 16 日期间未休年休假工资 5398.32 元；

五、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的证明；

六、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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年十二月二十一日

书 记 员 林婉婷