

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〕1083号

申请人：杨燕红，女，汉族，1976年8月7日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：金旺龙，男，广东鸿麓律师事务所律师。

被申请人：广州市宝沆物业发展有限公司，住所：广州市海珠区江南大道燕子岗南路13号自编3号楼4楼403室。

法定代表人：陈亚保。

申请人杨燕红与被申请人广州市宝沆物业发展有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人金旺龙到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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1月18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自2011年1月20日至2022年12月31日期间存在劳动关系；二、确认申请人的工资标准

为 6000 元/月；三、被申请人支付申请人 2020 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工资 174000 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 144000 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资和赔偿金问题。申请人主张其于 2011 年 1 月 20 日入职被申请人处工作，任职办公室主任，自 2016 年起兼任总经理助理，被申请人没有为其参加过社会保险，其自 2022 年 8 月起挂靠案外人自行参加社会保险，其自 2022 年 12 月 31 日起未再上班，被申请人于 2023 年 1 月 3 日向其发出《解除劳动合同通知书》，被申请人未发放其 2020 年 8 月至离职的工资。庭审中，申请人表示被申请人在 2022 年 3 月便全面停止业务经营活动，后续的工作均是处理员工遣散及诉讼事宜，其在该期间从事行政及相关善后工作，由于被申请人与其他公司之间存在仲裁和诉讼案件，被申请人曾承诺在拿到相关赔偿款后即发放其工资，故其才愿意在该期间留守被申请人继续工作，但被申请人最终只拿到 200 万左右的赔偿款，连自身债务都无法清偿，故无法再发放其工资。申请人向本委提交了如下证据：1. 劳动合同（3 份），该 3 份劳动合同内容全部为打印内容，除合同期限和落款日期不相同之外，其他内容均相同，其中，最后一期劳动合同的期限为 2016 年 1 月 19 日

至无固定期限；2. 银行转账电子回单，显示庄静在 2019 年 9 月至 2020 年 8 月期间的每月 20 日左右向申请人转账费用，转账金额均为 6000 元，有部分附言反映所转账费用为“上月实发数”，申请人称庄静系被申请人为财务人员；3. 2020 年 2 月至 2022 年 12 月考勤汇总表，全部表格的格式均相同，申请人称该证据系被申请人提供给其；4. 2020 年 8 月至 2022 年 12 月工资明细表，显示申请人每月应发数额为 6000 元，应发合计数额为 174000 元，实发数额为 0 元，申请人称该证据系被申请人提供给其；5. 《解除劳动合同通知书》，内容为“……您于 2011 年 1 月 20 日入职我司，于 2016 年 1 月 19 日与我司第三次续签无固定期限《劳动合同》，任办公室主任（总经理助理）职务，月薪 6000 元，我司未依法为您缴纳社保。由于，近年来我司的诉讼纠纷不断，经营严重困难，我司拖欠您 2020 年 8 月至 2022 年 12 月的工资共 174000 元未发放。现我司难以继续维持，遗憾通知您，我司与您之间《劳动合同》自 2023 年 1 月 1 日起解除，我司暂无能力向您支付拖欠的工资及解除劳动合同的经济赔偿金”，落款处有被申请人名称及盖章。本委认为，申请人本案提交的银行转账电子回单属于银行作为第三方出具的转账凭证，该证据可以反映特定人员在某个时间段向申请人转账费用的客观事实，该证据具有较高的可信度，被申请人对该证据未予反驳，故本委对该证据予以采纳，从银行转账电子回单来看，转账金额具有连续性和稳定性，与劳动关系中用人单位按月向

劳动者发放劳动报酬的常规方式相符，故可以推定该转账费用属于被申请人向申请人发放的劳动报酬，该劳动报酬所对应的期间应为2019年8月至2020年1月。至于申请人举证的其他证据，均属于可以自行或后期制作的证据，其中，《解除劳动合同通知书》的内容恰好包含了申请人主张的所有事实以及其本案仲裁请求可以获得支持的事实理由，从解除劳动合同通知书的性质分析，解除劳动合同通知书属于用人单位实施劳动合同解除权的通知文书，内容一般为用人单位通知劳动者解除劳动合同的时间、事由和法律依据，但本案的通知书更着重体现被申请人对申请人所有主张的承认，明显有悖于常理，本委对该证据存疑；而劳动合同、考勤汇总表、工资明细表显示的内容时间跨度较长，但证据的格式和内容单一连贯，基本无任何瑕疵，且与《解除劳动合同通知书》中被申请人承认的事实相对应。本委认为，在上述通知书存在疑点且申请人亦无其他实质性证据予以佐证其主张的劳动关系期间存在持续为被申请人提供劳动并由被申请人发放劳动报酬等具体劳动事实过程的情况下，无法排除上述劳动合同、考勤汇总表、工资明细表和《解除劳动合同通知书》系当事人为达到某种目的而自行或后期制作的可能性，故本委对该些证据均不予采纳。本案证据充其量可以证明双方在2019年8月至2020年1月存在发放劳动报酬之事实，但不足以证实双方在其他时间亦存在劳动关系，而根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七

条的规定，在申请人无充分有效的证据证实其 2020 年 1 月之后与被申请人存在劳动关系的情况下，其要求确认 2019 年 8 月至 2020 年 1 月期间与被申请人存在劳动关系的仲裁请求已然超过仲裁时效。综上，本委对申请人要求确认双方自 2011 年 1 月 20 日至 2022 年 12 月 31 日期间存在劳动关系以及要求被申请人支付工资和赔偿金的仲裁请求均不予支持。

二、关于确认工资标准问题。确认之诉是指当事人要求确认某种法律关系存在或不存在之诉，申请人该项仲裁请求并不属于确认之诉，亦不属于给付之诉；其工资标准的数额实属法律事实范畴，无可诉性，故本委对申请人该项仲裁请求不予调处。

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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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

二〇二三年四月二十七日

书 记 员 陈昕怡