

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〕1335 号

申请人：庄育生，男，汉族，1972年7月13日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

委托代理人：叶继顺，男，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

被申请人：广东建安消防机电工程有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路88号、90号2803-2808房。

法定代表人：彭超坦，该单位总经理。

委托代理人：李华，男，该单位项目负责人。

委托代理人：陈欢，女，广东广和（广州）律师事务所律师。

申请人庄育生与被申请人广东建安消防机电工程有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人庄育生及其委托代理人叶继顺和被申请人的委托代理人陈欢到庭参加庭审。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12月28日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 1 日至 2023 年 12 月 6 日期间未支付工资 166480 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 6 日年休假工资 47544.84 元；三、被申请人支付申请人非法解除劳动关系的赔偿金 134050 元。

被申请人辩称：一、申请人受雇于案外人李华，而非我单位，案外人李华与我单位不存在劳动合同关系，而是转包关系，申请人的劳动报酬非我单位发放，故申请人与我单位不存在劳动合同关系；二、由于申请人未与我单位建立劳动合同关系，故我单位无须向申请人支付赔偿金。请仲裁庭驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张：2020 年 3 月，李华以被申请人项目名义招聘其入职任结算员，双方没有订立书面劳动合同，约定每周工作 6 天，每天工作 8 小时，每月月初通过银行转账发放上上月工资，但实际经常拖欠；2021 年 3 月起，其每月劳动报酬调整为 18000 元+650 元伙食补贴+500 元社保补贴；其工作和住宿均在顺德华侨城各项目区，上班不需要考勤，由李华对其进行管理，2022 年曾通过李华任负责人的广东某消防机电工程有限公司第一分公司的企业微信打卡考勤；2023 年 12 月 6 日，李华口头通知其工作至当天，该日为其最后工作日；目前被申请人欠发其 2021 年 9 月工资 4000 元、2021 年 10 月工资 6000

元、2021 年 11 月至 2022 年 12 月期间工资 500 元/月；其 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 6 日期间每月工资为 19150 元，被申请人合计已支付 65000 元，仍欠发 149480 元；其在上述欠薪时段均正常出勤。被申请人主张：其单位从未与申请人做出过建立劳动合同关系的意思表示，申请人从未接受其单位管理，申请人的工资也非其单位发放；其单位在中标顺德华侨城项目后将部分内容转包给李华个人，李华在项目竣工后聘请申请人进行项目结算与其单位无关，申请人与李华之间达成的协议其单位不清楚也没有参与；其单位与广东某消防机电工程有限公司有联营协议，该公司和李华任负责人的广东某消防机电工程有限公司第一分公司有相关经营协议，广东某消防机电工程有限公司第一分公司将项目再转包给申请人的朋友温某任法人的广州某建设有限公司；建设工程合同中发生层层转包是很常见的事，其单位是与广东某消防机电工程有限公司建立发包关系，其单位未授权李华以其单位或以项目名义对外招聘员工，申请人的劳动报酬是李华以其个人名义支付的，申请人的工作报告对象也是李华而非其单位，申请人追索劳动报酬的对象也是李华，故李华对申请人的聘用是工程项目负责人的个人聘用行为，李华与申请人之间建立的是劳务关系，李华以个人名义雇佣申请人没有违反法律规定。申请人提供了户口本复印件、《顺德华侨天睿花园消防工程报价书》《法人代表授权委托书》《顺德华侨城天睿花园（一标段）消防工程结算书》《顺德华侨城天睿花园（二标段）消防工程结算书》

《顺德华侨城欢乐海岸一二区消防工程结算书》《顺德华侨城云溪别院消防工程结算书》复印件、银行流水（申请人确认其全部工资的付款方均为“李华”）、工资欠款确认单、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中，户口本复印件显示“庄传洪”为申请人的曾用名；《顺德华侨天睿花园消防工程报价书》复印件加盖印有被申请人名称字样印章，显示投标单位为被申请人，委托代理人为李华，日期为2018年8月17日；《法人代表授权委托书》复印件加盖印有被申请人名称字样和彭超坦姓名字样印章，显示2018年8月16日，被申请人法定代表人彭超坦委托其单位任经理的李华全权代表彭超坦签署工程报价文件；《顺德华侨城天睿花园（一标段）消防工程结算书》《顺德华侨城天睿花园（二标段）消防工程结算书》《顺德华侨城欢乐海岸一二区消防工程结算书》《顺德华侨城云溪别院消防工程结算书》复印件均加盖印有被申请人名称字样印章，编制日期在2021年11月13日至2023年3月20日期间，“施工单位”均显示为被申请人，“编制人”均显示为“庄传洪”；工资欠款确认单落款处有“李华”姓名字样签名，落款日期显示为2021年12月6日，包含“2021年11月起付庄传洪工资加社保18000+500=18500元”等内容；微信聊天记录显示2023年11月13日，李华在申请人向其催要工资后发消息给申请人：“我现在手头紧，理解一下，我是个人请你做事，虽然我现在没多少钱给你，但是我交代给你的事情你要尽心去完成”。被申请人对户口本复印件、《顺德华侨天睿花

园消防工程报价书》《法人代表授权委托书》的真实性予以确认，对其余证据的真实性表示由仲裁委依法确认，同时主张，《顺德华侨天睿花园消防工程报价书》《法人代表授权委托书》仅能证明李华以其单位名义参与了顺德华侨城项目的施工，事实上李华与其单位之间是分包合同关系，李华与温某共同借用广东某消防机电工程有限公司名义与其单位签订承包合同，并借用其单位资质招投标，故其单位在项目中允许李华作为其单位项目负责人参与报价属于正常，仅凭李华在其单位项目中的代理人身份不能证明李华系其单位员工、与其单位存在劳动关系，更不能以此证明李华雇佣申请人即其单位与申请人建立劳动关系，从银行流水、工资欠款确认单和微信聊天记录可以看出，申请人的劳动报酬均由李华个人结算，申请人确实受雇于李华个人。**本委认为，首先，**本案被申请人主张李华与其单位之间是分包合同关系，又主张其单位与广东某消防机电工程有限公司是发包关系，还主张广东某消防机电工程有限公司第一分公司将项目转包给申请人的朋友温某任法人的广州某建设有限公司，李华与温某共同借用广东某消防机电工程有限公司名义与其单位签订承包合同。被申请人上述主张之事实情节混乱、相互矛盾，且未提供任何证据予以证明，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果。本案亦无证据表明被申请人曾将其单位主张的与李华存在分包合同关系、李华与温某共同借用广东某消防机电工程有限公司名义与其单位签订承包合同等情况告知

申请人。故本委对被申请人上述主张均不予采纳。**其次**，被申请人对申请人提供的《顺德华侨城天睿花园（一标段）消防工程结算书》《顺德华侨城天睿花园（二标段）消防工程结算书》《顺德华侨城欢乐海岸一二区消防工程结算书》《顺德华侨城云溪别院消防工程结算书》等证据的真实性不明确表态，也未提供证据予以反驳，故不能否认上述证据之合法证明效力，本委对上述证据予以采纳。2023年11月13日，李华虽告知申请人“我是个人请你做事”，但申请人并未对此予以回应或确认，仅凭李华的单方表达不能认定双方存在劳务关系。被申请人2018年即授权委托李华以其单位经理身份代为签署投标报价文件，在本案中又授权委托李华以其单位项目负责人身份代为参加调解和仲裁。综合申请人提供的顺德华侨城项目消防工程结算书以及被申请人对李华的委托授权可以看出，李华系以被申请人的名义开展工作，其招用申请人从事的是被申请人的项目，申请人在工作过程中也系以被申请人的名义编制项目结算书，在此种情况下，申请人认为自己系为被申请人工作符合常情，故李华对申请人的招用、管理和发放工资等行为应视为被申请人的行为。综上，本委认定申请人与被申请人存在劳动关系。**再次**，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，包括工作时间在内的工资支付台账属于用人单位应当编制并保存的材料，现被申请人未对申请人的工资支付情况进行举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果。本委根据《广东省工资

支付条例》第四十八条的规定对申请人主张的工时制度和工资欠发情况予以采纳。申请人虽主张其 2021 年 3 月起月工资标准为 19150 元（18000 元+650 元伙食补贴+500 元社保补贴），但其提供的工资欠款确认单却显示其 2021 年 11 月起的月工资标准为 18500 元（工资加社保），故本委据此认定申请人 2021 年 11 月起月工资标准为 18500 元。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人 2021 年 9 月 1 日至 2023 年 12 月 6 日期间未支付工资 158109.24 元[4000 元+6000 元+500 元/月×13 个月+18500 元/月×11 个月+18500 元/月÷（21.75 天+4 天×200%）×5 天-65000 元]。

二、关于年休假工资问题。申请人主张：其入职被申请人时已累计工作 10 年；其在 2022 年和 2023 年均未休过年休假。申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》显示，截至 2020 年 2 月，其有用人单位的企业职工社会保险累计缴费年限为 120 个月。被申请人表示该证据的真实性由仲裁委依法确认。**本委认为，首先，**根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人应当对用工起始时间负举证责任，现被申请人对此不主张、不举证，故本委采纳申请人主张的入职时间。**其次，**被申请人对申请人提供的《广东省社会保险个人参保证明》之真实性不明确表态，也未提供证据予以反驳，故不能否认该证据之合法证明效力，本委对该证据予以采纳。**再次，**请休假记录属于用人单位应当掌握的

材料，现被申请人对申请人主张的年休假休假情况不主张、不举证，故本委采纳申请人的主张。综上，根据《职工带薪年休假条例》第二条、第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人2022年1月1日至2023年12月6日未休年休假工资23630.25元 $[18500\text{元/月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times (10\text{天} + 9\text{天}) \times 200\%]$

三、关于解除劳动合同的赔偿金问题。申请人虽主张系被申请人违法与其解除劳动合同，但并未提供证据予以证明，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对申请人上述主张不予采纳。且本案无证据表明被申请人对申请人作出解除劳动合同的决定，故申请人要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金缺乏事实依据，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》第七条，《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》第八条，《职工带薪年休假条例》第二条、第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人

2021年9月1日至2023年12月6日期间工资差额158109.24元;

二、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12月6日未休年休假工资23630.25元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决,可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年二月二十日

书 记 员 张秀玲