

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〕2965 号

申请人：梁剑辉，男，汉族，1989 年 7 月 27 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州广大房地产代理有限公司，住所：广州市海珠区栖玥街 2 号、3 号 1440 房。

法定代表人：王宏华。

委托代理人：黎俊杰，男，上海中联（广州）律师事务所律师。

申请人梁剑辉与被申请人广州广大房地产代理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。申请人梁剑辉和被申请人的委托代理人黎俊杰到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 18 日向本委申请仲裁，分别于 2024 年 5 月 14 日、2024 年 5 月 30 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于 2018 年 7 月

4日至2024年4月17日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2018年7月4日至2024年4月17日法定节假日加班工资13910元；三、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年11月30日未订立劳动合同双倍工资差额72465元；四、被申请人支付申请人2018年7月4日至2018年9月30日未订立劳动合同双倍工资差额7435元；五、被申请人支付申请人2024年4月1日至2024年4月30日工资2500元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金76263元；七、被申请人支付申请人2024年5月1日至2024年5月29日工资5282.36元；八、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年5月29日未休年休假工资1753元；九、被申请人支付申请人2024年5月1日法定节假日加班工资828元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人在2018年7月至2018年9月期间不存在劳动关系。申请人请求确认双方自2018年7月4日起存在劳动关系以及要求我单位支付2018年7月4日至2018年9月30日未订立劳动合同二倍工资差额没有事实及法律依据。二、双方订立的劳动合同到期后，劳动关系继续存续超过一年，视为已订立无固定期限劳动合同，我单位无需支付申请人2022年1月至2022年11月未签订劳动合同双倍工资差额。三、我单位并未安排申请人于法定节假日加班，无义务支付法定节假日加班工资。四、我单位已全额支付申请人2024年4月、2024年5月工资，不存在欠发工资的情形。五、我单位

与申请人于 2018 年 9 月及之前不存在劳动关系，故无需为其缴纳此期间社会保险费，我单位亦不存在欠付申请人工资的行为，申请人主张违法解除劳动关系赔偿金于法无据。六、申请人连续旷工，应抵扣未休假工资，故我单位无需支付申请人未休年休假工资。

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 2018 年 7 月 4 日入职被申请人处任签约助理，最后工作至 2024 年 5 月 29 日。被申请人确认申请人的工作岗位和最后工作日，但主张申请人入职时间为 2018 年 10 月 1 日，申请人系经他人介绍后入职，并无经过招聘途径入职。被申请人提供入职申请表及劳动合同拟证明其主张的申请人入职时间。经查，被申请人法定代表人王宏华于 2018 年 10 月前后均存在向申请人转账情形，转账款项未注明具体明细及用途。被申请人表示该费用为劳务费。本委认为，依查明的事实可知，被申请人法定代表人王宏华在 2018 年 10 月前已存在向申请人转账的行为。被申请人虽主张王宏华此前转账的费用属于劳务费，但其并无提供证据证明双方在 2018 年 10 月前建立劳务关系的事实，故被申请人该项主张缺乏必要客观事实为依据；加之王宏华在 2018 年 10 月后，即被申请人确认与申请人建立劳动关系期间亦存在向申请人转账的情形，而王宏华在 2018 年 10 月前后转账时均无备注款项

的具体用途及明细，故同样出自王宏华账号的款项，既然被申请人主张 2018 年 10 月后的转账属于工资，而此前款项为劳务费，其则理应提供证据对此加以证明，否则无法有效区别 2018 年 10 月前后转账费用分属不同性质。至于被申请人提供的入职申请表及劳动合同，仅系对申请人相关信息的记载，以及确立劳动关系的书面协议，而劳动关系的成立应以双方实质权利义务为认定依据，以上书面证据并未能对被申请人法定代表人的转账的行为原因及款项性质作出有效解释，故本委认为王宏华 2018 年 10 月前转账系基于申、被双方存在劳动关系而支付的劳动报酬具有高度可能性。因此，被申请人提供的上述证据均无法对其主张的入职时间予以证明，本委故而认定申请人入职时间为 2018 年 7 月 4 日。综上，本委确认申请人与被申请人于 2018 年 7 月 4 日至 2024 年 4 月 17 日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人提供考勤表和钉钉打卡截图拟证明其在职期间存在法定休假日加班情形。被申请人对以上证据均不予确认，主张上述证据存在易篡改及伪造的情形，且申请人未提供证据原始存储介质，无法反映案件真实情况。另查，被申请人提供的钉钉考勤记录显示申请人 2022 年 6 月 3 日、2022 年 9 月 10 日、2022 年 10 月 3 日、2023 年 6 月 22 日、2023 年 9 月 29 日、2023 年 10 月 2 日、2023 年 10 月 3 日、2024 年 1 月 1 日、2024 年 4 月 4 日均有打卡记录。申请人对该证据不予确认。被申请人对此表示已安排申请人法定休假日休息，

但申请人自行前往加班的行为不应支付加班工资。庭审中，申请人主张其每月底薪为 6000 元。被申请人对此不予确认，主张申请人每月底薪为 2500 元。本委认为，首先，申请人提供的考勤表和钉钉打卡截图未有证据原件予以核实，故在被申请人对此不予确认的情况下，上述证据缺乏证明效力，无法有效证明案件事实，本委对此不予采纳。其次，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。现因申请人未能有效履行证明加班事实存在的举证义务，故无法证实其在职期间法定节假日均存在加班情形。再次，用人单位对工资支付台账负有保存 2 年的义务，对超过 2 年的工资支付台账不具有加以提供并举证的责任。而考勤记录作为与工资支付依据密切相关的证明材料，在法律未有明确规定用人单位需保管具体年限的情况下，考勤记录的保存及提供年限应以工资支付台账的保存年限为限，不应人为苛责用人单位提供超出 2 年以外的考勤记录，否则缺乏法律依据，且有失公平。因此，在申请人工作期间需考勤的情况下，被申请人负有提供证据证明申请人实际出勤情况的责任。申请人虽对被申请人提供的钉钉考勤记录不予确认，但如前所述，其提供的证据缺乏证明力，故有效否定或推翻该钉钉考勤记录之效力，本委因此采纳该钉钉考勤记录。最后，被申请人虽主张其已安排申请人法定节假日进行休息，但考勤记录明显载明申请人存在打卡上

班的行为，此与被申请人该项主张存在矛盾。而本案中亦无任何证据显示申请人系基于个人原因而返岗上班，被申请人作为负有管理责任的用人单位，如若其认为申请人于本已安排休息的法定节假日当天返岗上班属于个人行为，则应采取相应措施加以明确，包括禁止打卡或明确拒绝上班，又或对申请人发出自行上班不属于加班等相关说明或通知，然本案并未有证据证明被申请人已对此作出相应处理。因此，无法证实申请人在法定节假日返岗上班的行为违背了被申请人的主观意愿。本案中，被申请人既然可提供考勤记录，则表明其掌握申请人在职期间的出勤情况，故其对申请人系否加班的事实负有举证责任，但因其并无提供申请人2024年5月考勤记录，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委因此认定申请人2024年5月1日存在加班事实。另，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。被申请人虽对申请人主张的底薪不予确认，但其并无提供证据证明其与申请人约定的工资构成及具体明细，且无举证证明申请人每月领取的工资数额计算依据，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，本委据此采信申请人主张的每月底薪。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2022年6月3日至2024年5月1日期间法定节假日加班工资8275.86元（6000元÷21.75天×10天×300%）。

三、关于双倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人订立期限为2018年10月1日至2021年11月30日的劳动合同，劳动合同期满后被申请人未与申请人续签新的劳动合同。被申请人主张申请人请求的双倍工资差额已超过仲裁时效。本委认为，申请人于2024年4月18日向本委申请劳动仲裁主张二倍工资差额，但本案并无证据证明仲裁时效存在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，申请人主张的未订立书面劳动合同二倍工资差额已超过仲裁时效，本委对此不予支持。

四、关于2024年4月工资问题。申请人主张其每月工资分别通过银行转账及被申请人主管慕容小玲微信账号转账发放，其中微信转账金额为2500元，但被申请人并未向其支付2024年4月该微信转账的工资2500元。申请人对此提供微信转账记录予以证明。被申请人对此不予确认，辩称慕容小玲并非其单位员工，仅系其项目合作方管理人员，其不清楚慕容小玲向申请人转账的原因及转账性质。经查，申请人提供的微信记录显示“小玲”于2018年9月11日向申请人询问“你有带发工资用的中行卡吗”“入职还有一份表格要填的”。被申请人对此不予确认，主张申请人系通过他人介绍后入职，并无经过招聘的途径进入其单位工作。另查，申请人提供的银行交易明细清单显示的银行为“中国银行”。本委认为，被申请人作为与申请人建立劳动关系的用人单位，对招聘过程及录用流程等涉及建立

劳动关系前期接触及洽谈事实的问题负有举证义务，但其并无提供证据对此予以证明，故无法对其自身主张加以证实，进而不能充分反驳慕容小玲与申请人沟通入职事宜的事实。另，申请人提供的银行交易明细清单载明的银行为中国银行，此与微信聊天记录显示的“中行卡”可相互印证，由此可佐证微信聊天记录关于入职事项沟通的内容具有真实性。以上查明及认定的事实，被申请人未有效履行举证义务，以证实申请人入职过程的沟通对象与慕容小玲无关，加之微信聊天记录的内容与查明的银行转账记录相互印证，故慕容小玲代为履行被申请人相关工作职责具有事实及证据加以支撑。至于慕容小玲系否为被申请人员工，此并不能当然成为否定其代被申请人与申请人进行任职事项沟通的理由。目前用工市场中，不乏用人单位通过其他主体账号代为发放工资的现象，而作为劳动者，申请人并无任何权利左右或者控制发放工资的主体及途径，按约定足额领取劳动报酬系其天然权利，亦系其让渡劳动力使用权的根本目的，而支付劳动报酬的主体及账号并不能必然成为认定其实际劳动报酬数额的依据，否则因果颠倒、逻辑混乱，且明显加重劳动者主张自身工资数额的责任，损害其按约定获取劳动报酬的期待利益。综上，本委对申请人以上当庭主张的事实予以采信，因被申请人未举证证明已依法足额向申请人支付2024年4月工资，故根据《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2024年4月1日至2024年4月30日工

资差额 2500 元。

五、关于赔偿金问题。经查，申请人以被申请人未及时足额支付 2024 年 4 月工资、未依法缴纳社会保险费为由，于 2024 年 5 月 29 日提出离职。被申请人确认收到申请人发出的解除通知，但主张其已足额支付申请人在职期间工资，申请人在 2024 年 5 月 29 日后属于旷工。另查，申请人提供工资计算表拟证明其离职前一年月平均工资为 6355.29 元。被申请人对此主张，该工资计算表中关于微信转账部分款项不属于工资，且银行转账费用中包含报销费。本委认为，其一，如前所述，本委已认定微信转账的款项属于申请人劳动报酬组成部分，故对被申请人该项主张不予采纳。其二，被申请人虽主张申请人每月工资包含报销费，但其并无提供相关报销凭证及费用明细以证明报销款项支出的具体依据，加之被申请人亦无提供工资台账以证明申请人每月工资数额的具体组成部分及计算依据，故无法有效证实其所主张的报销费属于根据实际垫付或预支费用，而凭票据或明细进行实报实销的款项。因此，本委认为被申请人该项主张依据不足，不能有效证实申请人每月领取的工资数额中确实包含报销费用，遂采纳申请人主张的月平均工资标准。综上，鉴于本委已认定被申请人存在未依法足额支付申请人工资之情形，故申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定之情形。因赔偿金与经济补偿均属解除劳动关系补偿范畴，故根据《中华人民共和

国劳动合同法》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 38131.74 元（6355.29 元×6 个月）。

六、关于 2024 年 5 月工资问题。经查，被申请人已支付申请人 2024 年 5 月工资 2782.36 元；申请人每月缴纳社会保险费及住房公积金共 747.64 元。本委认为，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 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 29 日期间工资差额 1987.24 元（6000 元÷21.75 天×20 天-747.64 元-2782.36 元）。

七、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限未超过 10 年，其 2024 年未休带薪年假。被申请人对此表示需核实，但主张申请人旷工天数已折算工资，可抵消带薪年假工资。本委认为，被申请人未举证证明已安排申请人休讫 2024 年带薪年假，其对此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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 29 日期间享有带薪年假 2 天（150 天÷365 天×5 天，取整）。因此，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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 29 日期间未休年休假工资 1168.79 元（6355.29 元÷21.75 天×2 天×200%）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《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 2018 年 7 月 4 日至 2024 年 4 月 17 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 6 月 3 日至 2024 年 5 月 1 日期间法定节假日加班工资 8275.86 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 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日工资差额 2500 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解除劳动关系经济补偿 38131.74 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 29 日期间工资差额 1987.24 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 29 日期间未休年休假工资 1168.79 元；

七、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

二〇二四年六月二十八日

书 记 员 李政辉