

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〕2638号

申请人：王碧，女，汉族，1989年8月1日出生，住址：
湖南省安化县。

委托代理人：王冠，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州悦华互联科技有限公司，住所：广州
市海珠区芳园路283号1206室。

法定代表人：谭少坚。

委托代理人：杨光美，女，该单位员工。

第二被申请人：广州蜜兔互联科技有限公司，住所：广州
市海珠区芳园路283号1206室。

法定代表人：杨光美。

申请人王碧与第一被申请人广州悦华互联科技有限公司、
第二被申请人广州蜜兔互联科技有限公司关于工资等劳动人事
争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王碧及其委
托代理人王冠，第一被申请人法定代表人谭少坚及第二被申请
人法定代表人杨光美到庭参加庭审。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3月25日向本委申请仲裁，于2024年5月17日变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人2023年8月1日至2024年1月19日期间工资76356.32元；二、两被申请人支付申请人2024年1月22日至2024年5月17日期间产假工资61412.43元；三、两被申请人支付申请人2023年11月垫付的社会保险费5200元；四、两被申请人支付申请人律师费6000元。

两被申请人共同辩称：一、两被申请人虽为关联企业，但无混同用工，二者分属独立主体。第二被申请人筹备期间通过关联公司发布招聘信息，所有员工在应聘及入职时均被告知服务企业被申请人，前期入职的员工与第一被申请人签订劳动合同，并由第一被申请人购买社会保险及发放工资，第二被申请人筹备期间所有业务委托第一被申请人代为签订和结算，待第二被申请人注册后再变更劳动合同及业务合同主体，若不能接受则不办理入职手续。因此，申请人于2023年7月17日与第二被申请人签订劳动合同，且岗位聘用通知书载明其与第一被申请人劳动关系失效，申请人承诺与第一被申请人不存在任何劳资纠纷。综上，申请人现要求第一被申请人为其支付工资及其他费用，有违公平合理原则。二、申请人主张的2023年8月1日至2024年1月19日期间工资与事实不符，在扣除社会保

险费及此期间个人所得税、迟到扣款后，申请人工资应为66723.71元。申请人在入职后一直拖延提供入职体检报告，不符合录用条件，其隐瞒怀孕事实骗取劳动合同的签订。申请人此行为属于劳动合同约定的导致劳动合同无效的情形，可被依法解除劳动关系，且造成单位损失的应予以赔偿。由于申请人保证不给单位造成任何困扰，不要求生育津贴、奖励假等福利，故双方达成合意而未解除劳动关系。申请人在第一申请人工作期间月固定工资为5000元，与第二被申请人签订劳动合同后每月税前基本工资2300元、绩效工资1950元、生活津贴8750元，此后社会保险费仍由第一被申请人代为缴纳，系因申请人即将生产，避免医保断缴，申请人向第二被申请人提出自愿垫付社会保险费。两被申请人明确约定由此造成的责任由申请人自行承担且已将该约定告知申请人。此后申请人提出以第一被申请人名义申请生育津贴等请求，构成骗取生育津贴的事实。三、垫付的费用系申请人因第二被申请人资金未到账而不愿断缴社会保险费，自主提出借支给第二被申请人用以缴纳社会保险费使用，第二被申请人承诺在收到业务款项后将返还申请人垫付的费用。四、申请人主张的律师费不合理且无关联，不同意支付。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2023年4月10日入

职第一被申请人处任运营总监，2023年7月17日与第二被申请人签订劳动合同，但工作岗位及工作地点均无变更，每月工资为13000元，在职期间社会保险费由第一被申请人缴纳至2024年1月，其尚未领取2023年8月至2024年1月期间工资。两被申请人确认申请人主张的入职时间及与第二被申请人订立书面劳动合同的日期，但辩称申请人在与第二被申请人签订劳动合同后，工作内容发生变更，不再负责部门运营工作，且两被申请人办公地点虽在同一楼层，实际办公的单元却并不相同，第一被申请人的办公地点为1210单元，第二被申请人的办公地点则为1206单元，且2024年1月第二被申请人已搬迁至广州市天河区办公。庭审中，两被申请人另主张在单位成立注册时，二者的地点确为同一地点，但事实上，环球写字楼的办公地点系由第一被申请人承租，第一被申请人在第二被申请人注册成立时向后者转租了部分场地，后因第二被申请人经营不善、资金缺乏，故一直未向第一被申请人支付承租费用；另，由于第二被申请人资金存在问题，故由第一被申请人代为缴纳申请人社会保险费至2024年1月，第二被申请人至今仍拖欠第一被申请人的社会保险费4967.78元。两被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。申请人对此不予确认。另查，第二被申请人确认未支付申请人2023年8月至2024年1月工资，但主张申请人请求的金额并无扣除社会保险费及个人所得税，且申请人2023年7月个人应缴纳的社会保险费应在2023年8月工资中

一并扣除，其中 2023 年 12 月前的个人社会保险费为 540.8 元，2024 年 1 月开始个人社会保险费调整为 574.24 元。申请人对此予以确认。再查，两被申请人提供的《岗位聘用通知书》载明“本人承诺与‘广州悦华互联科技有限公司’之间不存在任何劳资纠纷问题”，落款日期为 2023 年 7 月 17 日。申请人对该证据真实性予以确认。本委认为，劳动关系系以劳动者让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力占有、使用和支配而获取剩余价值，并依约定向劳动者支付劳动报酬为内容的法律关系。因此，劳动关系的成立与否，应以劳资双方在履约过程中所体现的权利义务为判断依据。本案中，申请人与第二被申请人于 2023 年 7 月 17 日签订劳动合同，由此表明双方具有建立劳动关系的主观合意，双方就自该日起建立劳动关系已通过书面形式达成一致意见，故本委据此认定双方于 2023 年 7 月 17 日存在劳动关系的事实。两被申请人提供的《岗位聘用通知书》虽载明申请人承诺与第一被申请人不存在任何劳资纠纷问题，但此通知书落款日期为申请人与第二被申请人建立劳动关系之日，故该通知书所载述的承诺亦仅限于申请人与第一被申请人在 2023 年 7 月 17 日之前不存在任何劳动纠纷，对此后双方是否具有劳动争议并不受该通知书所限制和约束。本案争议焦点在于，申请人与第二被申请人建立劳动关系后，第一被申请人与申请人之间是否依然存在劳动关系项下的权利义务内容，此系判定第一被申请人是否向申请人承担劳动关系项下义务的基础。

础。庭审中，两被申请人虽主张申请人在与第二被申请人签订劳动关系后工作地点发生变更，但其并未提供证据证明申请人从2023年7月17日开始即前往新的办公地点提供劳动，故无法证实申请人工作地点因与第二被申请人签订劳动合同而发生实际变更。另，两被申请人虽主张第二被申请人承租第一被申请人租赁的场所，但查明的事实可知，第二被申请人并无向第一被申请人支付过承租费，其虽主张此系因资金原因而尚未支付，但两被申请人在法律意义上分属独立的经济主体，各自均系通过依法认缴出资金额及完成相应注册手续后成立主体资格，均系以各自资金对外承担债务，加之公司法人的成立及经营的根本目的系获取经济收益。基于此，第一被申请人同意第二被申请人长期拖欠租金的行为，不符合市场经济中公司法人对外经营的正常做法及行为逻辑。然事实上，第一被申请人所表现的态度和行为与以上普通大众可接受的情形明显相悖。从庭审查明的事实可知，申请人在与第二被申请人签订劳动合同后，第一被申请人依然继续为其缴纳社会保险费。由于社会保险与用工关系相结合，为劳动者缴纳社会保险费系用人单位应尽的法定义务。在申请人与第二被申请人建立劳动关系后，第一被申请人已不再具有为申请人承担缴纳社会保险费的责任，故其在双方劳动关系解除后依然履行该缴纳义务，难以证明彼此已然结束全部的用工关系。两被申请人虽表示第一被申请人该缴纳行为属于代缴性质，但其提供的微信聊天记录仅系两被

申请人之间的沟通过程，申请人并非谈话的当事人，故该谈话内容所涉及内容之真实性及有效性并不当然约束于申请人。否则，如若任何主体之间的谈话内容均可作为对第三方不利的证据，将导致包括两被申请人在内的所有民事主体的合法权益遭受不可预期及不可控制的侵犯。综上，由于两被申请人提供的现有证据无法将第一被申请人从申请人与第二被申请人之间劳动关系存续期间的责任中完全割离，未能摘清第一被申请人在申请人与第二被申请人签订劳动合同后的责任，且结合第二被申请人法定代表人同时担任第一被申请人员工的事实，本委认为无法有效排除第一被申请人对申请人存在用工管理责任的可能，故两被申请人应对申请人相关劳动关系项下义务承担共同支付责任。第二被申请人未提供证据证明已为申请人代扣代缴个人所得税，故相关税费不应在工资中予以扣除，此税费可由申请人依法向税务部门自行缴纳。另因未有证据证明申请人存在迟到的情形，故本委对此答辩意见不予采纳。由于申请人尚未领取2023年8月至2024年1月期间工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2023年8月1日至2024年1月19日期间工资70146.48元（ $13000 \text{元} \times 5 \text{个月} + 13000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 15 \text{天} - 540.8 \text{元} \times 6 \text{个月} - 574.24 \text{元}$ ）。

二、关于产假工资问题。申请人主张其剖腹产单胎，于2024年1月22日开始休产假，产假天数共有208天，其仅领取生育

津贴 7920.9 元，此后因停止缴纳社会保险费而未能继续领取生育津贴。申请人对此提供《生育保险待遇申报受理回执》和转账记录予以证明。经查，申请人提供的《生育保险待遇申报受理回执》载明生育津贴明细为生育当月 2031 元、生育第二个月 5889.90 元。两被申请人确认申请人自 2024 年 1 月 22 日起休产假，但主张申请人从 2023 年 4 月开始怀孕，其在入职时隐瞒怀孕事实，从而骗取单位与其签订劳动合同，故其仅认可申请人 128 天产假。本委认为，根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条之规定，符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假。由于本案未有任何证据显示申请人存在不符合享受奖励假的情形，故缺乏剥夺其依法享受奖励假资格的依据。另，由于申请人系因社会保险费停缴而丧失继续领取生育津贴的条件，根据《广东省职工生育保险规定》第三十条之规定，两被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 22 日至 2024 年 5 月 17 日期间产假工资 43033.12 元（ $13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 8 \text{ 天} + 13000 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月} + 13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天} - 7920.9 \text{ 元}$ ）。

三、关于社会保险费问题。申请人主张其在职期间先行垫付社会保险费 5200 元。两被申请人主张此属于个人借款，同意归还，但表示此系申请人向第二被申请人出借的款项。本委认为，鉴于申请人出借款项的事实客观存在，且第二被申请人亦明确表示同意归还，故本委认为两被申请人应支付申请人 2023 年 11 月垫付的社会保险费 5200 元。

四、关于律师费问题。本委认为，申请人该项仲裁请求所涉及的费用系双方劳动关系解除后，申请人因申请仲裁而产生的维权成本，并非发生于双方劳动关系存续期间的争议，即该项争议不属于因履行劳动关系而产生的劳动争议，因此，本委认为申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定之情形，故对此不予调处。

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争议调解仲裁法》第二条、第六条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第三十条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2023年8月1日至2024年1月19日期间工资70146.48元；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2024年1月22日至2024年5月17日期间产假工资43033.12元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2023年11月垫付的社会保险费5200元；

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年五月二十四日

书 记 员 李政辉