

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〕2631 号

申请人：卓维维，男，汉族，1996 年 6 月 29 日出生，住址：四川省资阳市安岳县。

被申请人：广州中佑信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新业路 55 号之 21-A01-4。

法定代表人：钟孔乐，该单位董事长。

委托代理人：李辉龙，男，广东金卓越律师事务所律师。

委托代理人：余历志，男，广东金卓越律师事务所律师。

申请人卓维维与被申请人广州中佑信息科技有限公司关于双倍工资、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。申请人卓维维和被申请人的委托代理人李辉龙、余历志到庭参加庭审。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，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 55000 元；二、

被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 22500 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2024 年 3 月 19 日工资 114368 元；四、被申请人支付申请人因未及时足额支付劳动报酬的加付赔偿金 57184 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 11 月 30 日至 2024 年 3 月 19 日未休年休假薪资 5095 元。

被申请人辩称：2019 年下半年，中铁十局集团第三建设有限公司将肇庆市大旺高新区城市环境综合整治项目工程发包给广东电白二建集团有限公司，广东电白二建集团有限公司又将该工程分包给肇庆民欣建筑劳务有限公司，申请人自 2020 年 12 月入职肇庆民欣建筑劳务有限公司任测量员一职，负责上述项目工程的工地测量、放线、记录等工作，后被调岗负责与总包公司及分包公司衔接工资发放手续、完善结算竣工资料、协助项目收尾管理工作等。申请人因个人及家庭情况，向肇庆民欣建筑劳务有限公司提出在广州缴纳社保的要求，肇庆民欣建筑劳务有限公司同意后遂委托股东雷三超所控制的被申请人在 2022 年 5 月前为申请人代购买社保及发放相关费用，由于建设项目管理需要，2022 年 5 月后，申请人的劳动报酬才按总包要求通过专户管理账户发放。申请人工作无需服从我单位的安排及管理，亦不受我单位规章制度的约束，同时，申请人提供的劳动并非我单位的业务范围，而系肇庆民欣建筑劳务有限公司的业务范围。我单位在 2022 年 5 月前为申请人购买社保、公积金及发放相关费用完全是受肇庆民欣建筑劳务有限公司的委托

而为，我单位与申请人之间并无任何经济法律关系，亦不具备构成劳动关系的实质要件。申请人没有提供证据证明其有催发工资的行为，申请人主张我单位拖欠其长达两年之久的工资，明显不符合常理及日常交易习惯。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于2020年12月1日入职被申请人，在肇庆市大旺高新区北部片区科创小镇项目工程从事测量员工作，日常工作由贝廷腾安排及管理。申请人向本委举证广东省社会保险个人缴费证明、广州住房公积金个人缴存明细表、个人所得税纳税记录及收入纳税明细查询予以证明其与被申请人存在劳动关系。上述证据显示被申请人为申请人缴纳2020年12月至2024年1月社会保险以及2021年3月至2023年6月住房公积金，并为申请人申报2021年1月至2024年2月正常工资薪金的个人所得税。被申请人对上述证据的真实性予以确认，但主张申请人在肇庆高新区城市环境综合整治项目（二期）工程工作，该项目属于肇庆民欣建筑劳务有限公司的分包工程，申请人系肇庆民欣建筑劳务有限公司的员工，申请人既不受被申请人的劳动管理，提供的劳动亦非被申请人的业务内容，被申请人并不清楚肇庆民欣建筑劳务有限公司有无将申请人派去其他项目工程工作，申请人主张的工作地点肇庆市大旺高新区香江国际，系肇庆民欣建筑劳务有限公司

为案涉项目工程劳务人员租赁的住宿点，被申请人仅系接受肇庆民欣建筑劳务有限公司委托，为申请人代发工资、代缴社保及公积金、代为申报个税。就上述主张，被申请人向本委举证如下：1.《施工围蔽采购与安装、拆除分包合同》，显示合同签订主体为广东电白二建集团有限公司与肇庆民欣建筑劳务有限公司，合同约定将肇庆高新区城市环境综合整治项目（二期）施工围蔽工程分包肇庆民欣建筑劳务有限公司，合同中还表明如发现行贿、索贿行为，举报电话的联系人为“贝廷腾”；2.2023年4月劳务人员动态花名册，显示中铁十局肇庆高新区城市环境综合整治项目（二期）项目部劳务人员名单中有申请人的名字，载明申请人的进场时间为2023年1月1日，下方制表处有申请人的签名；3.中铁十局肇庆高新区城市环境综合整治（二期）项目部广东电白二建有限公司劳务工银行卡签收表，显示劳务人员中有申请人的身份证及银行卡复印件，持卡人处有申请人的签名；4.肇庆民欣建筑劳务有限公司员工工资发放明细表，反映申请人2020年12月至2024年1月工资发放情况，其中2022年5月前由被申请人代发，2022年5月起由中铁十局代发；5.银行代收付汇总清单，显示在2023年1月至2024年2月期间中铁十局集团有限公司及中铁十局集团第三建设有限公司通过项目专管账户以“代付”方式向申请人发放6笔工资款项合计114771.52元；6.2023年1月至2023年4月、2023年8月至2023年10月考勤表，显示分包单位处盖有“广东电

白二建集团有限公司”名称印章，除2023年3月外，其他月份考勤名单中有申请人的名字，下方考勤员处或右侧农民工签字处有申请人的签名字样；7. 2023年1月至2023年4月、2023年8月至2023年10月工资支付单，显示广东电白二建集团有限公司队伍或班组劳务人员名单中有申请人的名字，申请人签收含加班工资在内的6笔工资款合计38112.52元，部分支付单下方制表人处有申请人的签名；8. 《委托证明书》，显示由肇庆民欣建筑劳务有限公司出具，载有申请人系2020年12月入职肇庆民欣建筑劳务有限公司并担任测量员一职、于2024年1月因自身原因从肇庆民欣建筑劳务有限公司自离，因申请人个人要求，肇庆民欣建筑劳务有限公司曾委托被申请人代为向申请人发放工资、购买社保及住房公积金等内容；9. 证人证言，证人吴凯珊出庭作证称，其与申请人均系肇庆民欣建筑劳务有限公司的员工，其不清楚申请人的入职过程，但与申请人存在工作对接，大旺高新区香江国际2栋701房、2栋1505房、6栋2梯2503房系肇庆民欣建筑劳务有限公司为案涉项目工程劳务人员租赁的住宿点和办公室，有关租赁合同由其经手签订。

申请人确认有收到银行代收付汇总清单的转账款项，亦确认中铁十局肇庆高新区城市环境综合整治（二期）项目部广东电白二建有限公司劳务工银行卡签收表、考勤表、工资支付单中其的签名，不确认劳务人员动态花名册、肇庆民欣建筑劳务有限公司员工工资发放明细表。申请人表示，肇庆高新区城市

环境综合整治项目（二期）并非其工作所在的工程项目，其只是应被申请人及中铁十局的要求在该项目制表人、考勤员处签名，其从中铁十局处领取的该项目工资实际是其代朋友收取的机械工程款，银行代收付汇总清单转账工资款项之和与工资发放明细表的记账金额之和不一致，且缺失2023年3月工资3000元的转账记录，其并不认可肇庆民欣建筑劳务有限公司出具的《委托证明书》及证人证言，认为证人、肇庆民欣建筑劳务有限公司与被申请人均存在利害关系，其系出于帮忙才与证人对接项目一些撤场工作。根据工商企业信息查询反映，被申请人于2022年10月19日变更经营范围，变更前经营范围包括建筑工程、土木工程技术服务等，变更后经营范围包括建设工程施工；贝廷腾担任被申请人的监事，并在2023年3月9日至2023年11月30日期间担任被申请人的法定代表人；雷三超为被申请人的股东并担任被申请人的执行董事，在2020年1月3日至2023年3月8日期间担任肇庆民欣建筑劳务有限公司的执行董事，在2022年12月8日前曾系肇庆民欣建筑劳务有限公司的股东；吴凯姗担任肇庆民欣建筑劳务有限公司的监事。被申请人表示，由于其单位与肇庆民欣建筑劳务有限公司具有共同控股股东雷三超，因此不排除雷三超安排被申请人有关人员对接案涉项目工程事宜。

本委认为，为劳动者发放工资、缴纳社保及住房公积金、申报个人所得税，均系劳动关系项下用人单位应承担的法定义

务。本案被申请人主张与申请人不存在劳动关系，此与上述查明被申请人向申请人实际行使、履行了用人单位的权利义务的情况相矛盾。虽被申请人主张其单位仅系接受案外人肇庆民欣建筑劳务有限公司的委托代为行使、履行上述权利义务，但被申请人与案外人存在共同股东雷三超，案外人以及作为案外人员工的证人，与被申请人存在利害关系，加之本案亦无证据显示申请人有主动提出想在广州参保、找其他企业代缴社保等言行佐证被申请人关于代缴社保的主张，故而，在未经申请人确认的情况下，仅凭案外人单方出具的《委托证明书》以及证人所作之证言，不足以对抗善意第三方（申请人），被申请人据此否定其单位的上述行为为履行劳动权利义务的表现，并不充分，亦与现行的劳动用工管理规范及要求相违背。同时，对于案涉项目工程出现被申请人相关人员，被申请人表示基于有共同股东，故不排除雷三超安排被申请人有关人员对接案涉项目事宜，由此可见，即使申请人曾在案涉项目工程或其他项目工程工作（被申请人所提供的关联项目工程资料未涵盖申请人全部劳动用工期间），亦不能排除系申请人在用工期间接受被申请人工作指派的结果，不能必然推定申请人系案外人的员工或劳务人员。综上，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每周上班6天，工资标准为5000元/月，被申请人自2022年5月起没有向其发放过工资，2024年春节假期复工后其工作至3月17日。申请人向本

委提供由证明人“李某”出具的《代收机械款证明》，拟证明其在案涉项目工程领取的款项实为代“李某”收取的机械款。被申请人对此由第三方出具的证明不予确认。本委认为，从银行代收付汇总清单、工资支付单等证据反映，申请人在诉求工资争议期间有在案涉工程项目领取工资的情形，申请人主张该工资款实际系其代朋友收取的机械工程款，与其个人工资无关，对此主张申请人应承担举证责任。申请人所提供的《代收机械款证明》属证人证言，在无其他证据佐证的情况下，并不足以有效推翻银行代收付汇总清单及载有其签名的工资支付单所反映其有从案涉项目工程领取工资的事实，且本案亦无证据表明在长达近两年的时间里，申请人曾就被申请人拖欠工资的问题提出异议或投诉，故申请人主张其自2022年5月起未曾领取过其劳动所得工资，本委不予采信。现被申请人提供的工资发放明细表显示支付申请人工资至2024年1月，银行代收付汇总清单反映申请人在2023年至2024年间从案涉项目工程获取的工资总额并不低于以申请人主张的月工资标准（扣除社保、公积金个人费用）计算2022年5月至2024年1月应得工资的结果，因此，申请人请求2022年5月至2024年1月的工资，本委不予支持，被申请人应支付申请人2024年2月、3月工资7750元（5000元/月×1.55个月）。

三、关于经济补偿问题。申请人于2024年3月18日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》，以被申请人未与其签

订书面劳动合同、未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险及公积金为由，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定与被申请人解除劳动关系，并明确解除时间为该通知书的送达之日。被申请人于2024年3月19日签收上述通知邮件。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，以一方当事人作出解除之明示意思表示并到达另一方当事人即发生法律效力。本案并无相关证据证明申请人在发出上述《被迫解除劳动合同通知书》前已行使有关解除权，故本委以上述《被迫解除劳动合同通知书》作为认定案件解除事实的依据，并据此采纳申请人主张的离职时间2024年3月19日。经上述查明认定，被申请人存在未及时足额支付申请人工资情形，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形，故申请人请求经济补偿，本委予以支持。关于工作年限，案外人提及申请人入职时间与申请人主张的入职时间基本吻合，鉴于被申请人并无就申请人主张的入职时间进行抗辩，故本委采纳申请人主张的入职时间2020年12月1日。据此计算，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿17500元（5000元/月×3.5个月）。

四、关于双倍工资问题。被申请人就该争议提出已过仲裁时效的抗辩意见。本委认为，本案无证据表明申请人就双倍工资争议存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人请求2021年1月1日至2021年11月30日未签订书面劳动合同的

二倍工资差额，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定申请劳动仲裁的一年时效期间，本委不予支持。

五、关于劳动报酬的加付赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定，本案申请人未能提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故对申请人的该项仲裁请求，本委不予支持。

六、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应享受年休假天数为5天，从未休过年休假。被申请人就该项争议提出已过仲裁时效的抗辩意见。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条的规定，年休假一般不跨年度安排。本案无证据表明申请人就未休年休假工资争议存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人请求2021年11月30日至2022年12月31日未休年休假工资，已超过申请劳动仲裁的一年时效期间，本委不予支持。又，被申请人并无提供证据反驳申请人关于未休年休假的主张，故被申请人应支付申请人2023年、2024年未休年休假工资。其中，2024年按已过日历天数折算（2024年1月1日至2024年3月19日），申请人2024年应休年休假天数为1天（ $79 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足1天的部分不予计算），加上2023年5天应休年休假，因此，被申请人应按日工资收入168.07元【 $5000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$ 】计算并支付申请人2023年、2024年应休未休年休假工资2016.84

元【168.07 元/天×（5 天+1 天）×200%】。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《职工带薪年休假条例》第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，本委裁决如下：

一、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 2 月、3 月工资 7750 元；

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解除劳动关系经济补偿 17500 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 2023 年、2024 年应休未休年休假工资 2016.84 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 苏 莉

二〇二四年六月三日

书 记 员 冯秋敏