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〕4711号

申请人：石某，男，汉族，1990年11月17日出生，住址：湖北省阳新县。

被申请人：广州某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区新港东路137号之五801房。

法定代表人：王某某。

委托代理人：何梦怡，女，广东知恒（广州）律师事务所律师。

申请人石某与被申请人广州某某服饰有限公司关于二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人石某和被申请人的委托代理人何梦怡到庭参加庭审。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7月31日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人返还申请人真实的劳动合同，并确认申请人与被申请人于2021年10月11日至2024年4月9日期间

存在劳动关系；二、被申请人提供申请人2024年1月至2024年4月真实提成工资表；三、被申请人提供申请人2021年10月至2024年4月真实工资表；四、被申请人足额补缴申请人2021年10月至2022年2月社会保险费，足额缴纳2021年10月至2024年4月社会保险费；五、被申请人足额补缴申请人2021年10月至2024年4月住房公积金；六、被申请人支付申请人2023年4月10日至2024年4月9日未签订书面劳动合同二倍工资差额240763.88元。

被申请人辩称：一、双方已签订劳动合同，不存在双倍工资差额的问题。二、我单位已在另案提供过提成工资表及工资表，申请人提起本次劳动仲裁纯属浪费司法资源以谋取不当利益。三、补缴社会保险费及住房公积金不属于劳动仲裁受案范围。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于返还劳动合同及确认劳动关系问题。申请人主张其于2021年10月11日入职被申请人处任仓库司机，离职前担任销售经理，在职期间签订过一份劳动合同，但未领取劳动合同文本，其后于2024年4月9日离职。被申请人确认申请人主张的工作岗位及离职日期，但辩称申请人入职时间为2021年10月15日，在职期间已订立两份书面劳动合同，且申请人在签订劳动合同后已领取劳动合同文本。本委认为，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）》第四十四条之规定，用人单位对计算劳动者工作年限的问题负举证责任。本案中，双方在对彼此存在劳动关系事实不持异议，仅对申请人入职日期存在争议，而入职日期决定工作年限具体时长，二者存在密切关联，故被申请人对与计算工作年限相关的入职日期之问题，应承担首要举证责任。现因被申请人未提供证据对自身主张的入职时间予以证明，遂无法对申请人陈述的入职日期进行反驳，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，本委故而认定申请人入职时间为2021年10月11日，据此确认申请人与被申请人于2021年10月11日至2024年4月9日期间存在劳动关系。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条“用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正”之规定，被申请人如若未向申请人交付劳动合同文本，该行为应由劳动行政部门予以处理，故申请人通过劳动仲裁要求被申请人交付劳动合同文本依据不足，本委对此不予支持。

二、关于提供提成工资表问题。被申请人主张申请人作为销售经理，提成表由其本人先行制作再交由单位进行审核后方可出具，但因申请人尚未制作该表，故其单位无法提供最终提成表。申请人确认提成表的制作过程，但被申请人收回电脑，

其无法工作。经查，广州市海珠区人民法院提供的《庭审笔录》载明，申请人陈述“我根据货款到款的情况来制作提成表，和我的上司王文丰核对”“2024.3 月 4 月提成是预估的，1/2 月提成详见我方提成表”。申请人对该证据予以确认，但表示被申请人未及时提供提成表的行为违反法律规定，侵犯其合法权益。本委认为，依查明的证据显示，申请人在广州市海珠区人民法院审理的案件中自认已提交 2024 年 1 月和 2024 年 2 月提成表，由此表明其已实际掌握并持有上述月份提成表，故被申请人不存续需另行向其提供以上月份提成表的责任。另，由于提成属于劳动报酬性质，提成的核发及计算凭证和依据由用人单位负责及确定，故提成的项目亦应归属于工资清单范畴，属于《广东省工资支付条例》第十七条规定的应由用人单位承担提供义务的范围。即便申请人在职期间提成的发放需由其先行制作表格再交由单位审核，但因其现已离职，未持有相关提成业绩材料和证据，相反，被申请人作为对外经营主体，以及与客户建立合作经营关系的相对方，其对申请人有无从事业务及业绩完成情况、项目标的额及相关利润数据等问题更为清晰，且系掌握及保存与此相关证据的主体，故其不可以申请人未制作提成表为由而免除自身应尽的举证证明提成数额的责任，以及提供提成表的义务。因此，被申请人应向申请人提供 2024 年 3 月和 2024 年 4 月提成工资表。

三、关于提供工资表问题。申请人主张在职期间可领取工

资条，但被申请人并无每月均提供工资条。本案中，被申请人提供工资表拟证明其每月发放工资时均向申请人出具工资条进行查阅及签收。经查，该工资表包括2022年7月、2022年12月、2023年4月至2024年4月。申请人对该证据真实性予以确认，但对证明内容不予认可。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十七条之规定，用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。据此，被申请人在与申请人建立劳动关系期间，在每月支付工资的同时，应履行向申请人提供工资清单的法定义务。现因被申请人未举证证明除上述查明的月份工资表外，已向申请人提供其他月份的工资表，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。另根据《广东省工资支付条例》第十六条之规定，工资支付台账应当至少保存二年。鉴此，被申请人对申请人在职期间工资表的保存年限以2年为下限，对提供超出2年以外的工资表，被申请人不具有必然的法定义务。综上，由于申请人于2024年7月31日向本委申请仲裁，故被申请人需向其提供2022年8月至2024年4月期间的工资表。因申请人已领取2022年7月、2022年12月、2023年4月至2024年4月工资表，故被申请人仍应向申请人提供2022年8月至2022年11月、2023年1月至2023年3月期间工资表。

四、关于补缴社会保险费和住房公积金问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会

保险费系用人单位和劳动者应尽之法定义务。社会保险费有无缴纳及系否足额缴纳，实则行政管理部门征收行为与劳资主体缴纳行为之间的纠纷，此属于行政管理范畴，带有社会管理的性质，不属于劳动者与用人单位之间单纯的社会保险争议。如若用人单位存在未依法缴纳社会保险费的行为，则属违反法律规定的行政强制性义务，根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条之规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，应由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，因此，申请人可据此向社会保险费征收部门进行投诉处理。另根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，缴纳住房公积金不属于劳动争议处理范围，本委对此不予调处。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

五、关于二倍工资问题。经查，被申请人提供两份劳动合同拟证明已履行与申请人订立书面劳动合同的义务。其中，落款日期为 2022 年 1 月 1 日的《劳动合同》约定合同期限为 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日；落款日期为 2022 年 5 月 1 日的《劳动合同》约定合同期限为 2022 年 5 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日，两份劳动合同落款处均载有手写“石某”字样的签名。申请人对 2022 年 1 月 1 日签订的《劳动合同》真实性予以确认，但对 2022 年 5 月 1 日签订的《劳动合同》落款处签名真实性不予认可。本案中，双方均表示同意对 2022 年 5 月 1 日签订的《劳动合同》落款处“石某”签名的真实性进行司法鉴定。

另查，广东天正司法鉴定中心出具的《司法鉴定意见书》载明鉴定意见为“检材日期为‘2022 年 5 月 1 日’的《劳动合同》落款乙方（签字）处的‘石某’签名与委托人指定样本上的‘石某’签名是同一人所写”。申请人对此表示需要上述鉴定中心对分析说明进行解释。再查，电子发票显示鉴定费合计 5000 元。申请人对此表示虽然仲裁委曾告知鉴定费以鉴定中心核定金额为准，但并无告知将根据仲裁标的额增加鉴定费。本委认为，被申请人提供的 2022 年 5 月 1 日《劳动合同》落款处载有申请人的签名字样，申请人虽对该证据的签名真实性不予确认，但广东天正司法鉴定中心出具的《司法鉴定意见书》载明的鉴定意见为该证据签名系申请人所写，申请人对此虽不予认可，然并无任何相反证据对此予以反驳，故无法否定或推翻该鉴定结论的有效性。基于此，本委对被申请人提供的 2022 年 5 月 1 日《劳动合同》予以采纳，据此认定该劳动合同落款处的签名系申请人所签署，进而认为被申请人已履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。另，鉴定费的确定系由鉴定中心核准，本委并非确定及收取鉴定费的主体，且在鉴定之前亦已明确告知鉴定费的最终金额以鉴定中心核定为准，故申请人在事先同意鉴定，事后再对鉴定费提出异议的行为明显有违合理性。综上，根据《广东省劳动人事争议处理办法》第五十三条“鉴定费原则上由申请鉴定的当事人先行垫付，由对鉴定意见承担不利后果的

当事人承担”之规定，申请人应向被申请人返还鉴定费5000元。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条，《中华人民共和国社会保险法》第八十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条，《广东省劳动人事争议处理办法》第五十三条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2021年10月11日至2024年4月9日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人提供2024年3月和2024年4月提成工资表；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人提供2022年8月至2022年11月、2023年1月至2023年3月期间工资表；

四、在本裁决生效之日起三日内，申请人向被申请人返还鉴定费5000元；

五、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

二〇二四年十一月二十五日

书　记　员 余育霖