

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〔2025〕419号

申请人：钟某某，女，汉族，1970年4月23日出生，住址：广东省紫金县。

委托代理人：张桂娟，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州市某某百货有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：曾某某。

委托代理人：黄永梅，女，广东环德律师事务所律师。

委托代理人：廖沸锦，男，广东环德律师事务所律师。

申请人钟某某与被申请人广州市某某百货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。申请人的委托代理人张桂娟和被申请人的委托代理人廖沸锦到庭参加诉讼。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11月25日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于2010年5月1日至2024

年 1 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人返还申请人社会保险费 78957.68 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2010 年 5 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日期间不存在劳动关系，双方仅在 2016 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日期间存在劳动关系。申请人于 2016 年 8 月 1 日入职我单位，从事散工岗位，主要工作内容为买菜、煮饭、保洁。申请人入职后，我单位自 2016 年 8 月起即为其购买社会保险直至双方解除劳动关系。申请人主张自 2010 年 5 月 1 日起与我单位建立劳动关系与事实不符。申请人于 2022 年出于欲补缴社会保险费，可领取退休待遇的目的，联系我单位财务负责人，希望我单位配合其签订符合退休年限的劳动合同，以便于其办理相关手续。基于朋友间的信任，我单位同意协助申请人签订 3 份劳动合同。根据申请人提交的劳动合同可知，该劳动合同版本系广州市人力资源和社会保障局于 2017 年 10 月 10 日才公布的范本，而 3 份劳动合同显示签订的日期均早于 2017 年 10 月 10 日，且考虑到双方在当时并不存在实际劳动关系，故双方在签订上述合同时刻意删除范本中关于社会保险的条款。另外，该劳动合同约定的联系地址系于 2018 年左右才购买的房产。上述事实日期与劳动合同载明的日期前后矛盾，明显系我单位为配合申请人而签订。此外，申请人未能提供其他证据证明双方在其主张的期间存在事实劳动关系。现申请人请求确认双方在 2016 年 8 月 1 日之前存在劳动关系没有事实和法

律依据。申请人严重违反诚实信用原则。二、我单位已经按规定为申请人购买社会保险，不存在欠付申请人社会保险费的情形。我单位在申请人入职当月，已经按照法律规定为申请人购买社会保险费，并按规定代扣其个人应承担的社会保险费。申请人于2016年8月至2021年5月工资标准为2100元/月，2021年6月至2023年1月工资标准为2300元/月，2023年2月至2023年8月工资标准为2800元/月，2023年9月至2024年1月工资标准为3000元/月，其每月工资在扣除其个人应承担的社会保险费后，我单位已经全额发放，不存在欠付或超额扣除其社会保险费的情况。申请人每月正常收取工资，且从未提出异议。申请人现要求我单位返还社会保险费，没有事实依据和法律依据。综上所述，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、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2010年5月1日入职被申请人处从事仓库配货，入职时双方未订立书面劳动合同，后在其多次要求被申请人补缴社会保险费的情况下，双方于2018年补订在职期间的劳动合同，其入职后工资通过现金方式发放，从2021年开始改由微信转账发放工资，领取工资无需签收，其最后工作至2024年1月31日。申请人对此提供《劳动合同》和社会保险个人参保证明予以证明。经查，社会保险个人参保证明显示被申请人于2016年8月至2024年2月

为申请人缴纳社会保险费。被申请人主张申请人入职时间为2016年8月1日，上述劳动合同系申请人欲补缴社会保险费领取退休待遇，而联系被申请人财务负责人，希望被申请人配合其签订符合退休年限的劳动合同，以便其办理相关手续，被申请人基于信任协助申请人而事后补签。本委认为，劳动关系以人身隶属性为根本特征，该法律关系具备人身属性的性质，故劳动关系的确认不适用自认的规定，即使被申请人与申请人已签订书面劳动合同，劳动关系存在的事实亦不因此而当然成立。加之申请人存在劳动关系的仲裁请求，不排除系出于补缴社会保险费的目的，此不仅关系到申请人本人的切身利益，还涉及国家利益和社会公共利益，故在维护申请人合法正当权益的同时，亦应保障国家利益和社会公共利益不受侵犯。基于此，申请人有义务提供充分证据以证实其与被申请人之间存在合法有效的事实劳动关系。本案中，申请人虽提供《劳动合同》拟证明于2010年5月1日入职被申请人处，但其当庭自认该劳动合同系事后补签，即双方签订劳动合同的行为具有滞后性，并非发生于证据本身所载明的日期，此属事后制作的材料，对补签行为前的事实不具有必然的溯及力，且缺乏充分有效的证明效力。由于申请人并无提供其他证据证明在2016年8月1日前存在向被申请人提供劳动，以及被申请人对其进行用工管理及支付劳动报酬等情形，加之被申请人当庭对此前与申请人存在劳动关系的事实不予认可，故申请人提供的现有证据不足以证明

双方在2016年8月1日前存在给付劳动行为及支付劳动对价等符合劳动关系项下权利义务的事实。因此，申请人仅凭事后补签的劳动合同该瑕疵证据无法充分证实劳动关系的客观存在。综上，本委认为申请人本案提供的证据缺乏有效证明力，未能证明双方在2016年8月1日前存在合法有效的事实劳动关系，遂仅确认申请人与被申请人于2016年8月1日至2024年1月31日期间存在劳动关系。

二、关于社会保险费问题。申请人主张双方口头约定2016年8月每月工资为2800元，自2019年7月起月工资调整为3000元，2021年1月起月工资调整为3300元，2023年3月起月工资调整为3800元，2023年9月起月工资调整为4200元，但被申请人在为其缴纳社会保险费期间，在其每月工资中扣除个人和单位应缴纳的社会保险费。申请人提供社会保险费明细和微信转账记录拟证明其社会保险费缴费数额及工资标准。被申请人对此辩称双方约定申请人于2016年8月至2021年5月期间月工资为2100元，2021年6月至2023年1月期间月工资为2300元，2023年2月至2023年8月期间月工资为2800元，2023年9月至2024年1月期间月工资为3000元，其不存在额外扣除申请人社会保险费的情形。本委认为，双方对申请人在职期间工资标准存在争议，被申请人作为用人单位对工资发放问题负举证责任，但申请人并无提供任何证据证明其确曾对工资数额提出异议。如若被申请人在申请人月工资中扣除用人单位应缴

纳的社会保险费，此行为属于克扣工资，系未依法足额发放工资的情形，申请人作为获取劳动报酬的权利人，在自身合法权益遭受侵犯时，且该期间持续多年，据常理，其应采取相应措施表达不满或维权以维护自身根本利益，然本案中，并无任何证据显示申请人存在以上相应行为，故从申请人每月正常领取劳动报酬及按要求提供劳动的行为，无法有效证实其确实对月工资数额存在异议或不满，进而不能证明被申请人存有克扣工资的情形。因此，结合申请人在劳动关系存续期间的表现及行为，无法对被申请人主张未克扣工资的事实加以否定或反驳，遂本委认为申请人应对未提供证据证明自身主张的行为承担举证不能的不利后果。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2016年8月1日至2024年1月31日期间存在劳动关系；

二、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

二〇二五年一月二十四日

书 记 员 刘轶博