

# 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〕1212 号

申请人：卢某飞，男，汉族，1966 年 3 月 15 日出生，住址：广东省广宁县。

委托代理人：刘雪燕，女，广东法则明律师事务所律师。

被申请人：广州市某某贸易有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某文，该单位总经理。

委托代理人：徐婉雯，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

申请人卢某飞与被申请人广州市某某贸易有限公司关于确认关系的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人卢某飞及其委托代理人刘雪燕和被申请人的委托代理人徐婉雯到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 7 日向本委申请仲裁。申请人请求：确认申请人与被申请人自 2012 年 11 月 1 日至 2018 年 10 月 31

日期间存在劳动关系。

被申请人辩称，我单位同意申请人的仲裁请求，我单位因为工作疏忽导致在2012年11月至2018年10月31日未为申请人缴纳社保费用，为了弥补过错，我单位曾在2024年11月11日向税局申请为申请人补缴该期间养老保险，但税局称需要劳动仲裁委员会确认该期间存在劳动关系才能补缴。

### **本委查明事实及认定情况**

申请人主张其于2012年2月入职被申请人从事司机送货工作，一直工作至2025年1月被申请人通知解散而离职，在职期间双方先后签订了3期劳动合同，其每天负责在被申请人的法定住所拿货单，然后前往东朗仓库取货后进行送货，日常工作由被申请人财务人员云某管理安排，2020年3月前月工资以现金形式发放，2020年3月开始月工资通过银行账户发放，入职时暂由被申请人的关联公司广州市某某贸易商行代为缴社保费用，其对2012年10月之后停保情况完全不知情，现要求确认劳动关系为补缴社保。被申请人确认申请人上述主张。申请人向本委提交了如下证据：1. 劳动合同3份，显示由被申请人与申请人分别作为甲乙双方签订，约定合同期限分别为从2012年2月23日起至2016年2月22日止，从2016年2月24日起至2020年2月28日止，从2020年3月1日起至法定的终止条件出现时止；2. 广东省社会保险个人缴费证明，显示案外人广州

市某某贸易商行为申请人缴纳了2012年2月至2012年10月的社保费用，被申请人作为申请人缴纳了2018年11月至2024年11月的社保费用；3. 记账凭证和工资表，记账凭证日期分别为2013年1月、2014年5月30日、2015年4月30日、2016年1月、2017年7月30日、2018年1月30日，载有款项内容为月份工资、补贴，工资表载有包含申请人姓名在内的人员列表、工资明细和对应签名，记账凭证与工资表合计数额一一对应；4. 送货单2张，日期分别为2013年1月3日和2014年5月23日，均盖有“广州市某某行”字样印章及有“卢某飞”字样签字；5. 微信朋友圈截图，显示申请人在2018年发布数条招聘信息，职位仓管员、啤酒装卸工等；6. 账户交易明细清单，显示用户“洪旭高”在2020年3月至2024年4月期间持续向申请人转账款项，部分备注为工资。用户“云某”在2024年3月至2024年12月期间持续向申请人转账款项。被申请人对上述证据均予以确认。被申请人向本委提交了结婚证，显示李某文与洪旭高为夫妻关系。申请人确认该二人为夫妻关系，均是被申请人的老板。另查，国家企业信用信息公示系统显示被申请人于2012年2月15日成立，李某文、黄某萍为股东。广州市某某贸易商行于1998年11月19日成立，于2015年11月9日注销，李某文、云某、黄某萍曾为该公司股东。

本委认为，其一，因申请人确认劳动关系的目的是为了补缴社保，即确认双方劳动关系的事实涉及国家社保基金和社会

公共利益，故本委对此予以从严审查。本案中，申、被双方虽确认彼此存在劳动关系，但由于劳动关系有别于一般的民事法律关系，其具有一定的人身依附性，即涉及用人单位与劳动者之间的身份关系，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第八条之规定，申请人对双方是否存在切实有效的劳动关系需履行充分必要的举证义务，而不能仅因双方对劳动关系的确认而作为认定存在劳动关系的充分依据。其二，劳动关系系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取劳动报酬作为对价的法律关系，强调劳动力的给予和劳动报酬的支付，突显人身隶属的特征。实际履行中，签订劳动合同以及缴纳社保属于建立劳动关系的形式要件，申请人与被申请人订立劳动合同的部分期间由案外人缴纳社保费用的情形，恰恰印证劳动合同以及社保缴费记录并非认定建立劳动关系的必然依据，当事人存在实际的用工行为才是认定劳动关系的重要标准。具体至本案，申请人提交的记账凭证、工资表、送货单所反映的相关用工记录有限且发生时间基本相隔长达一年时间，难以充分、全面、客观反映双方在2012年11月至2018年10月长达6年时间里存在实际持续用工事实的过程，从而未能有效证实上述期间被申请人对申请人进行实质性的用工行为，以及双方具有管理与被管理的人身依附性及支付对价报酬的财产性特征。其三，申请人作为劳动者，在其知悉被申请人（或代缴单位）已

为其参加社保的前提下，其理应掌握自身社保缴费情况及了解途径，但本案没有证据证明申请人在 2012 年 11 月起持续停保 6 年时间里向被申请人主张缴纳社保的权利。被申请人在 2018 年 11 月开始为申请人缴纳社保费用，双方必然会沟通在申请人月工资中代扣代缴费用相关事宜，然申请人也未在当时及时向被申请人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，要求被申请人履行用工义务，申请人应承担怠于行使合法权利的后果。综上，本委认为，双方当事人欠缺劳动关系项下的权利义务内容，双方之间不符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形，遂本委认定申、被双方不存在合法有效的劳动关系。双方 2012 年 11 月 1 日至 2018 年 10 月 31 日期间存在劳动关系待证事实依据不足，本委对申请人本案仲裁请求不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第八条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二五年三月二十一日

书 记 员 曾闻