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〔2023〕2789号

申请人：高蕾，女，汉族，1983年7月9日出生，住址：湖北省安陆市。

委托代理人：曾金花，女，广东纬韬律师事务所律师。

被申请人：广州博茵秀服饰有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路331号自编D栋七楼之（三）（可作厂房使用）。

法定代表人：姜革。

委托代理人：王干军，男，该单位员工。

委托代理人：孙雷，男，该单位员工。

申请人高蕾与被申请人广州博茵秀服饰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。申请人委托代理人曾金花和被申请人的委托代理人王干军、孙雷到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年5月16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2020年9月14日至2023

年5月8日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年5月5日期间工资5000元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿20000元；四、被申请人向申请人2020年10月14日至2021年8月14日未签订劳动合同双倍工资88000元。

被申请人辩称：一、申请人的工资已于2023年5月15日结清。二、申请人于2023年5月5日自行离职且未办理离职交接，故申请人要求我单位支付离职补偿，缺乏依据。三、申请人与我单位签订劳动合同是2020年9月14日起至2023年9月4日止，故不存在双倍工资赔偿。四、关于申请人提出购买社保诉求，我单位的处理原则与方案如下：1、申请人入职时，公司有告知工资底薪包含购买社保金额，后来有在《劳动合同》上的工资组成部分上注明。2、申请人在入职时及在职期间从未提过要求购买社保；申请人在《劳动仲裁申请书》上陈述“多次要求购买社保”，缺乏事实依据。3、申请人在《劳动仲裁申请书》上说，“多次要求签订劳动合同，被申请人不予理会”此陈述与事实不符。4、我单位在给申请人发放工资时，每月有发放1000元社保补助(放弃社保)。现在申请人提出要求给她购买30个月社保，申请人应当先退回这30个月的补助金额，然后再按《劳动法》规定，公司和个人分别按比例承担社保金额给申请人购买社保。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于2020年9月14日入职被申请人处，任跟单岗位，每月工资标准为8000元/月。被申请人主张其单位在申请人入职时与申请人签订劳动合同。申请人主张被申请人提供的劳动合同非双方在建立劳动关系之初签订的，且该劳动合同除落款处的签名系其本人所签名外，其余手写部分非其本人填写，故其不知悉该劳动合同的内容。经查，被申请人提供的劳动合同载明，劳动合同期限自2020年9月14日至2023年9月14日止，落款处载有申请人的签名，签订时间为“2020年9月14日”。被申请人反驳称，根据劳动合同的落款日期可知，签署劳动合同的时间系双方建立劳动关系之日签订的，虽劳动合同内容中的字体非申请人所写，但申请人系知悉劳动合同内容并确认后签字的。另查，申请人提供经被申请人确认的工资银行流水载明，自2020年10月15日起，姜革的个人账户每月中旬均存在向申请人转账的记录。再查，申请人主张因被申请人未与其签订劳动合同及未为其缴纳社会保险费，故其于2023年5月5日向被申请人提出签订劳动合同及补缴社会保险费的要求，否则其将离职，其于2023年5月6日向被申请人发出解除劳动关系的通知，被申请人于2023年5月8日收到该通知。被申请人主张申请人于2023年5月5日向其单位提出离职，但离职当日并未告知解除的原因，而其单位系2023年5月8日收到申请人发出的解除通

知，该通知载明系因其单位未为申请人缴纳社会保险费而作出的解除决定。本委认为，首先，虽申请人主张该劳动合同非双方建立劳动关系之初签订的，故其对该劳动合同中的内容不予认可。而申请人未提供相应的证据证明其当庭主张之事实，故无法证明该主张客观存在，遂本委对申请人当庭主张不予采纳。且申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为所产生的后果理应具有普通人的注意义务和预见能力，如其不认可劳动合同的内容，其应拒绝签署该劳动合同。因此，本委认为申、被双方已然存在订立书面劳动合同的事实，遂本委认为申、被双方均具有主观用工合意。其次，根据申请人提供的转账记录可知，被申请人法定代表人姜革在较为规律的时间向申请人转账相对固定数额的金额。因此，本委认为此类按月按时支付的款项应属于被申请人支付的工资范畴，故申、被双方之间的关系中存在劳动关系中的财产属性特征。再次，解除权属于形成权，该权利的实现系以一方当事人向对方当事人作出明确意思表示作为生效要件，即该权利发生效力的前提，系权利主体向权利所指向的对方主体有效传达意思表示。在本案中，被申请人主张申请人于2023年5月5日向其提出解除劳动关系，但其单位未能举证对其当庭主张加以佐证，故无法证明其主张客观存在。而申、被双方对被申请人收到解除劳动关系的通知的时间不持异议。即被申请人于2023年5月8日收到申请人要求解除劳动关系的意思表示，故

申请人行使的解除权应当于当天生效。综上，申请人从事具有劳动报酬的劳动，而双方已存在劳动关系项下的权利义务，故上述情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委确认申请人与被申请人在2020年9月14日至2023年5月8日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人当庭主张被申请人已向其支付2023年4月1日至2023年5月5日期间的工资，故其要求当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，此属当事人对自身权利的自由处分，对此予以尊重并照准。

三、关于二倍工资问题。申请人主张因被申请人在双方建立劳动关系之初并未与其签订劳动合同，故被申请人需支付其未签订劳动合同的二倍工资。本委认为，首先，如前所述，本委已认定申、被双方存在已签订劳动合同之事实，且劳动合同期限已全部覆盖双方劳动关系存续期间，故被申请人不存在违反法律所规定的履行与劳动者签订书面劳动合同之义务，因此，申请人要求被申请人向其支付二倍工资差额缺乏必要前提和基础。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人并无证据证明其曾就未签订书面劳动合同的二倍工资向对方主张自身权利，即不存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付其2020年10月14日至2021年8月14日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。综上，申

请人要求被申请人支付未签订劳动合同的二倍工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

四、关于经济补偿问题。被申请人主张双方在劳动合同中载有不为申请人购买社会保险之约定，且其每月支付的工资数额已包含社会保险补助。经查，申、被双方签订的劳动合同载明，“基本工资 3000 元、岗位补贴 1000 元、社保补贴（放弃社保）1000 元”。申请人否认曾与被申请人约定不缴纳社会保险费之事宜。本委认为，首先，如前所述，申请人与被申请人存在签订劳动合同的事实，而申请人主张其并不知悉劳动合同的内容，但作为签订劳动合同的一方，其应对自身签订的文件内容承担相应的法律后果，而非仅凭口头否认签署文件的内容以逃避自身应付的后果，遂本委对申请人的该项主张不予采纳。而工资标准约定在劳动合同的内容中属于必不可少的条款，申请人作为签署劳动合同的一方当事人，其理应知悉工资标准中已包含社保补贴，且该社保补贴发放的前提条件为放弃被申请人为其缴纳社会保险费。由于本案现有证据并未能证明申请人放弃缴纳社会保险费系在违背其自身真实意思表示的情况下作出的决定，故其作为完全民事行为能力人，对自身作出的行为所产生的法律后果，理应具有一般人的注意义务和预见能力。因此，本委认为申请人放弃缴纳社会保险费该项权利具有高度可能性。其次，即便双方曾约定不缴纳社会保险费，但该约定已违反了强制性规定，故该项约定应属无效。虽然放弃缴纳社

会保险费的约定无效，但并不影响申请人承担从事该无效行为的责任。根据意思自治原则，申请人对自身行为所产生的法律后果应承担相应责任。因此，申请人事先明确放弃缴纳社会保险费，事后再以被申请人未缴纳社会保险费为由而主张解除劳动关系经济补偿，即便被申请人未为其缴纳社会保险费的行为有违法律规定，申请人自身的行为亦缺乏值得推崇及认可的道德价值，明显有违诚实信用原则。再次，如前所述，社会保险费的缴纳属于劳资双方共同应尽之法定义务，申请人在放弃自身应尽义务的情况下，虽不产生被申请人可无需履行自身法定缴纳责任之后果，然因社会保险费的缴纳具有双重主体的责任要求，若将未缴纳社会保险费的责任完全归咎于被申请人，并由被申请人承担因此解除劳动关系的经济补偿之法律责任，该行为属于规避其自身责任，明显减轻或无视申请人自身存在的过错责任，系将自身过错转嫁于被申请人的情形，即其并无意识到且承认自身行为存在的过错及违法性，而系无视及免除自身存在的问题，加重被申请人应尽之法定义务，此行为不应得到认同且支持。任何人均不能从自己的过错中受益。根据义务与责任相对应原则，既然申请人对缴纳社会保险费具有法定义务，故其对自己放弃缴纳社会保险费的行为则应承担过错责任，其现要求被申请人完全承担因此造成的法律责任，明显有违公平原则。再者，虽然申请人放弃缴纳社会保险费的行为与法相悖，但并不影响其再次行使要求被申请人为其履行缴纳社

会保险费义务的权利。鉴于被申请人系因双方的约定而怠于履行应尽的社会保险费缴纳义务，故申请人理应给予被申请人在一定的合理期限内纠正自身先前未及时参加社会保险的过错行为，只有在被申请人未在该合理期限内及时有效履行自身义务的情况下，申请人再就此提出解除劳动关系方具备合理性。此亦系对申请人放弃参加社会保险行为的制约，系对双方均存在的过错行为的平衡。然本案中，申请人虽主张其于2023年5月5日要求被申请人补缴社会保险费，但其未提供相应的证据加以佐证该主张，故其需承担举证不能的不利后果。即便如申请人所述，曾要求被申请人补缴社会保险费，但其仅在时隔一日便向被申请人发出解除劳动关系通知，且2023年5月6日为周末，即申请人未给予被申请人合理期限予以补救此前的违法行为，此时申请人径行向被申请人提出解除劳动关系的行为有违合理原则。综上，本委对申请人要求被申请人支付经济补偿的请求不予支持。

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、第二十七条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2020年9月14日至2023年5月8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 陈 隽 英

二〇二三年八月十六日

书 记 员 王 嘉 南