

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〕3037号

申请人：张少群，女，汉族，1980年12月3日出生。住址：广州市越秀区。

委托代理人：郭鸿岭，男，汉族，1976年9月17日出生。住址：广东省大埔县。

被申请人：广东柏恩医药连锁有限公司，住所：广州市海珠区北山桥头大街216号之五301。

法定代表人：郎智芳，该单位董事长。

委托代理人：韦小玲，女，该单位员工。

委托代理人：陈立志，男，该单位员工。

申请人张少群与被申请人广东柏恩医药连锁有限公司关于确认劳动关系、双倍工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张少群及其委托代理人郭鸿岭和被申请人的委托代理人韦小玲、陈立志到庭参加诉讼。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6月1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2022年7月27日至2023年3月31日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年7月27日至2023年3月31日未签订书面劳动合同的双倍工资差额36403元。

被申请人辩称：一、我单位确认于2022年7月25日至2023年3月31日与申请人存在劳动关系。二、申请人于2022年7月25日签订了《员工入职登记表》是具有建立劳动关系性质的书面协议，具备《劳动合同》签订的形式要件，应当视为已签订劳动合同，我单位无需支付申请人未签订劳动合同的双倍工资差额。理由如下：（一）《员工入职登记表》内容是具备劳动合同的必备条款。《员工入职登记表》载明：1. 公司已经如实告知本人工作内容、工作地点、工作条件、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及本人要求了解的情况，本人已全部知晓及认可。2. 本人承诺愿意服从公司工作管理，并遵守公司制定的各项规章制度。4. 公司已对本人进行了规章制度的培训，主要是《员工入职登记表》《入职须知》《考勤规定》等方面的培训，本人已经全部知晓并认可无异议。《员工入职登记表》也详细载明了申请人入职的时间、部门、岗位。我单位认为申请人入职时已填写《员工入职登记表》，登记表中的内容明确记载了申请人的个人详细信息、入职时间、工作部门、工作岗位、劳动报酬等内容，申请人也签名确认其本人已经知晓并确认了本人工

作内容、工作地点、工作条件、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及本人要求了解的情况。我单位疫情期间因种种原因未与申请人签订书面劳动合同，但申请人填写的《员工入职登记表》具备了劳动合同的必要特征与条件，满足了《劳动合同法》要求的劳动合同形式要件，应当视为申请人已经与我单位签订了劳动合同。（二）申请人在《员工入职登记表》中确认：公司已对其本人进行了规章制度的培训，主要是《员工手册》《入职须知》《考勤规定》等方面的培训，本人已经全部知晓并认可无异议。我单位《员工手册》第四章第二条第1款约定，新聘员工一般实行试用制度，试用期限按地方劳动政府和劳动合同的有关规定予以确定，销售市场类员工试用期为一个月，其他岗位员工试用期3个月，所有岗位员工自入职之日起计算，劳动合同期限3年。我单位的员工手册明确了劳动合同的有效期限，申请人也知晓认可《员工手册》的条款内容并无异议，我单位认为申请人已经认同与我单位达成对劳动合同期限为3年的共识确认。（三）《员工入职登记表》中申请人确认：公司已对本人进行了培训，主要是《员工手册》《入职须知》《考勤规定》等方面的培训，本人已经全部知晓并认可无异议。我单位的《考勤规定》中明确规定了申请人的工作作息时间，申请人也知晓认可《考勤规定》的条款内容并无异议。我单位认为申请人已经认同与我单位达成对工作时间的共识。（四）我单位与申请人就双方的权利义务达成一致意见并实际履行。《劳动合同法》第

十六条规定，劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或盖章生效。我单位认为，劳动合同的生效不能机械化理解，而是要以事实为依据，关键系双方是否一致认可并按照《员工入职登记表》的内容履行了权利义务。申请人在我单位任职出纳岗位工作，工作部门、岗位、内容符合《员工入职登记表》记录与约定。申请人的工资也按《员工入职登记表》约定的工资水平进行考核与转正。《合同法》第三十六条规定，法律、行政法规规定或者当事人约定采用书面形式订立合同，当事人未采用书面形式但一方已经履行主要义务，对方接受了，该合同成立。综上，我单位认为，经申请人签字确认的《员工入职登记表》具备书面劳动合同的法律效力，申请人的请求依法应当被驳回。

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2022年7月27日入职被申请人，任职出纳。被申请人则主张申请人于2022年7月25日入职其单位。被申请人举证了《员工入职登记表》《转正申请表》《离职审理批表》。其中《员工入职登记表》载明入职时间为2022年7月25日；《转正申请表》载明申请人的入职时间为2022年7月27日，转正日期为2022年10月27日；《离职审理批表》载明的入职时间为2022年7月27日。被申请人解释称上述表格中的入职时间、转正日期均存在笔误，申

请人实际的入职时间为 2022 年 7 月 25 日。申请人对前述证据的真实性予以确认，但称 2022 年 7 月 25 日为面试时间，正式入职时间为 2022 年 7 月 27 日，申请人举证的微信聊天记录显示申请人于 2022 年 7 月 25 日、2022 年 7 月 26 日与“罗***”进行沟通，双方最终确定的入职时间为 2022 年 7 月 27 日。被申请人对前述证据不予确认。另查，申请人因个人原因于 2023 年 3 月 31 日辞职。本委认为，虽然被申请人举证的《员工入职登记表》载明了入职时间为 2022 年 7 月 25 日，但申请人解释称当时仅为面试时间，并举证有微信聊天记录予以证明实际入职时间，现被申请人对该证据不予确认，却未有其他证据予以反驳。加之，《转正申请表》《离职审理批表》均反映出申请人的入职时间为 2022 年 7 月 27 日，并按该时间予以转正，被申请人对此解释称该些日期存在笔误，但该些表格的用途、格式及形成时间均不同，从呈现的内容来看，未有任何更正的内容，另外，不同时期对同一事项的日期书写均发生笔误的解释，难以令人信服。综上，本委采纳申请人主张的入职时间，鉴于双方当事人对于申请人的离职时间无异议，本委对此予以采纳，并据此确认申请人与被申请人在 2022 年 7 月 27 日至 2023 年 3 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付双倍工资差额。被申请人则主张因行政人员的工作疏忽，加上申请人入职时正值劳动合同版本更

新交替之时，故未及时与申请人签订书面劳动合同，而申请人签名确认的《员工入职登记表》载明申请人的个人详细信息、入职时间、工作部门、工作岗位、劳动报酬等内容，申请人也确认已知晓并确认本人的工作内容、工作地点、工作条件、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等内容，《员工手册》也明确了劳动合同期限为3年，双方均按《员工入职登记表》履行权利义务，故经申请人签名确认的《员工入职登记表》具备书面劳动合同的法律效力，应视为双方已签订了劳动合同。申请人称被申请人的《员工入职登记表》《员工手册》不应视为双方签订了书面劳动合同，且其在2022年11月有询问过何时签订劳动合同，被申请人有告知需统一换劳动合同，待合同确定后再签订，被申请人亦有提及先签订旧版，申请人表示同意，但被申请人最终亦没有与其签订书面劳动合同。另查，申请人2022年7月至2023年3月的应发工资分别为728.46元、4800元、4800元、4822.26元、4980元、5467元、5165.38元、4990元、5277.78元。本委认为，劳动合同是明确用人单位与劳动者之间权利、义务的书面协议，可以证明双方之间劳动关系的存在，并以书面形式对劳动合同期限、工作岗位、工作地点、工资标准、工作时间等重要事项作出明确约定，故《中华人民共和国劳动合同法》第十七条对劳动合同应当具备的基本内容作出了规定。本案中被申请人提交的《员工入职登记表》绝大部分内容为申请人的籍贯、教育状况、工作经历、家庭成员等个人信

息及申请人应当遵守相关义务的约定，当中虽然有关于工作内容、工作地点、工作条件、职业危害、安全生产状况、劳动报酬的字样，但对于该内容仅为一句带过，并没有具体约定内容，与《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的内容相距甚远。其次，《劳动合同法》设立关于未签订书面劳动合同二倍工资罚则的目的系督促用人单位及时与劳动者签订书面劳动合同，完善劳动合同制度，构建和发展和谐稳定的劳动关系。本案被申请人未依法及时与申请人签订书面劳动合同，在申请人就此提出诉求后，被申请人则从《员工入职登记表》《员工手册》中拣选部分内容拼凑成为“劳动合同”，企图以此为理由规避其单位应承担未签订书面劳动合同的责任，如若在此情况下仍采纳被申请人的主张，则将导致更多企业不与劳动者签订书面劳动合同，损害广大劳动者的利益，增加企业不规范用工的比例，不利于劳动力市场的和谐稳定发展，违背了《劳动合同法》的立法初衷。最后，被申请人有责任监管其单位工作人员的工作情况，根据查明证据可知，被申请人虽然存在劳动合同更替的情况，但双方已约定先行签订原版本的劳动合同，之后再统一修订，然而被申请人在申请人长达数月的工作时间内均未履行此法定责任，此时并非一句工作疏忽就可以免除被申请人应承担的未签订书面劳动合同的责任。综上，本委对被申请人提出的抗辩理由不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六

条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 27 日至 2023 年 3 月 31 日未签订书面劳动合同双倍工资差额 36276.6 元（4800 元 ÷ 31 天 × 5 天 + 4800 元 + 4822.26 元 + 4980 元 + 5467 元 + 5165.38 元 + 4990 元 + 5277.78 元）。申请人要求被申请人支付其 2022 年 7 月 27 日至 2022 年 8 月 26 日未签订劳动合同双倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2022 年 7 月 27 日至 2023 年 3 月 31 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 8 月 27 日至 2023 年 3 月 31 日未签订书面劳动合同双倍工资差额 36276.6 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年七月十九日

书 记 员 李政辉