

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〕4114 号

申请人：陈妍琳，女，汉族，1999年5月10日出生。

被申请人：广州悦馨诚服饰有限公司，住所：广州市海珠区大益街4号、6号110室（仅限办公）。

法定代表人：郑燕玲。

委托代理人：吴英，女，该单位员工。

第三人：广州智唯易才企业管理顾问有限公司，住所：广州市天河区黄埔大道西路33号5楼A-H（仅限办公）。

法定代表人：唐劲。

委托代理人：李海锋，男，该单位员工。

申请人陈妍琳与被申请人广州悦馨诚服饰有限公司、第三人广州智唯易才企业管理顾问有限公司关于二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。申请人陈妍琳和被申请人的委托代理人吴英、第三人的委托代理人李海锋到庭参加诉讼。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 8 月 4 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人 2021 年 10 月 12 日至 2022 年 12 月 18 日未签劳动合同的双倍工资差额 88000 元。

被申请人辩称其单位对本案无答辩意见。

第三人辩称：针对申请人要求被申请人及我单位向其支付未签订劳动合同双倍工资的事项，我单位不予确认。根据我单位提供的证据（入职登记表、劳动合同、人才劳务派遣协议）显示，我单位与被申请人实际是劳务派遣关系，我单位作为用人单位向被申请人派遣劳务人员，被申请人为用工单位。申请人已于 2021 年 12 月 1 日与我单位签订劳动合同，同时根据申请人提供的银行流水可看出，我单位亦按照劳动合同的约定发放申请人工资。我单位与被申请人不存在没有与申请人签订劳动合同的情况。综上所述，请求驳回申请人全部诉求。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认以下事实：申请人每月工资标准为底薪 8000 元+提成，工资由被申请人刘耀康及第三人公账账户分别发放，实行大小周工作制，最后工作至 2022 年 12 月 18 日，申请人与被申请人未签订书面劳动合同，申请人在职期间由第三人缴纳社会保险费。申请人主张被申请人 2021 年 10 月 11 日向其发送录用通知书，其于 2021 年 10 月 12 日入职被申请人处，担任唯品会运营组长。被申请人及第三人主张申请人于 2021 年

12月1日由第三人派遣至被申请人处工作担任唯品会运营，申请人与第三人双方签订书面劳动合同，另主张关于2021年10月12日至2022年8月3日期间双倍工资的仲裁请求已超仲裁时效。申请人提交离职证明、银行明细、聊天记录拟证明其主张。离职证明载明“姓名：陈妍琳...于2021年10月12日至2022年12月18日，与我司建立劳动关系，任唯品会运营组长岗位。因员工主动提出，故已于2022年12月18日与我司解除/终止劳动合同。”落款处有被申请人盖章。银行流水显示对方户名刘耀康2021年11月27日起每月转账支付申请人工资，对方户名广州智唯易才企业管理顾问有限公司2022年1月24日起每月转账支付申请人工资。被申请人及第三人对上述证据真实性予以确认，但主张该银行流水即可证明申请人与第三人存在劳动关系，离职证明系被申请人作为用工方为方便申请人寻找新工作而为其开具。被申请人提交（人才）劳务派遣协议、派遣员工劳动合同书、入职登记表、辞职信等证据拟证明其主张，并当庭出示上述证据原件。（人才）劳务派遣协议显示甲方为被申请人，乙方为第三人，协议自2021年3月1日起生效，并盖有双方公章。派遣员工劳动合同书载明甲方为第三人，乙方为申请人，并手写载明申请人身份证号、住址等详细信息，第一章合同期第一条载明：乙方自愿与甲方签署有固定期限（有固定期限或无固定期限）劳动合同，如为有固定期限劳动合同有效期自2021年12月01日起至2023年11月30日止。

第二条载明：甲方派遣乙方至：广州悦馨诚服饰有限公司（以下简称“用工单位”）工作。乙方在用工单位的派遣期限为贰年。落款处盖有甲方公章，乙方处有申请人签字并盖手指印字样，签订日期为2021年12月1日。辞职信载明：易才集团：本人陈妍琳现因个人原因，向公司提出离职，于2022年7月31日与易才集团解除劳动关系，本人确认与贵司无任何劳动争议。落款处有申请人签字并按手指模。申请人对上述证据真实性不予确认，但确定其有在被申请人处签订派遣员工合同书，因人事将甲方处信息遮盖，要求其填写个人信息及签字确认，且落款处未有甲方任何信息，被申请人亦未将劳动合同给一份予申请人，故其未与被申请人签订书面劳动合同。申请人确认辞职信为其本人所写且签字。经本委查明，2021年12月至2022年12月期间申请人社会保险缴费明细显示第三人为其缴纳。申请人确认其在职期间清楚社会保险费由第三人为其缴纳，并未对此提出过异议。本委认为，第一，结合申请人申请仲裁的时间，申请人主张2021年10月12日至2022年8月4日期间双倍工资的请求已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，现申请人无证据证明其存在时效中止或中断的情形，故本委对申请人要求的被申请人支付其2021年10月12日至2022年8月4日未签订书面劳动合同的二倍工资差额的请求不予支持。第二，判断双方当事人是否建立劳动关系的一个重要特征系双方是否就此达成合意，而签订

书面劳动合同属于双方就建立劳动关系达成合意的一种体现。本案中，第三人提交的派遣员工劳动合同书原件落款处有申请人签名，现申请人对自身签署的劳动合同的真实性提出异议，理应提供相反证据推翻第三人所举证的劳动合同的真实性，或者提供其所主张的当时实际签署的劳动合同与第三人提供的劳动合同进行对质，以此佐证其劳动合同不真实之主张，此系当事人对自身主张应负的举证责任范畴，鉴于申请人并无证据推翻第三人举证的劳动合同的真实性，故本委对该劳动合同予以采纳。另申请人并无证据证明其系在违背自身意愿的情况下与第三人签订派遣员工劳动合同，且双方在该劳动合同中明确约定了劳动关系主体以及第三人安排申请人到被申请人处工作之内容，该劳动合同属于申请人与第三人对建立劳动关系以及对相关劳动权利义务达成合意的载体，合法有效，对双方均具有法律约束力。第三，缴纳社会保险系用人单位的法定义务，第三人履行了作为用人单位为申请人参加社保的义务，申请人知晓在职期间均为第三人为其缴纳社会保险费，其并未提出异议，可反映出申请人知悉其劳动关系主体为第三人之事实。被申请人作为用工单位，对申请人进行工作安排和管理、出具离职证明的行为不能推翻上述查明的证据之证明效力。综上所述，本委认定申请人自2021年12月1日至2022年12月18日期间与第三人存在劳动关系，且第三人已切实履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务，申请人与被申请人不存在劳动关系，故

申请人请求被申请人支付未签劳动合同的双倍工资差额请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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、第二十七条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 陈柳岸

二〇二三年十月七日

书 记 员 方正贤