

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〔2022〕4351号

申请人：全紫灵，女，汉族，1996年12月19日出生，住址：湖南省衡南县。

委托代理人：李大庆，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：齐振，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市易峰纺织品有限公司，住所：广州市海珠区瑞康路389至395号（单号）、逸景路682至688号（双号）、逸景路679至685号（单号）一至四层广州长江（中国）轻纺城NB011。

法定代表人：彭庆有，该单位执行董事。

委托代理人：白朝荣，男，广东赋诚律师事务所律师。

申请人全紫灵与被申请人广州市易峰纺织品有限公司关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人全紫灵及其委托代理人李大庆、齐振和被申请人的委托代理人白朝荣到庭参加庭审。本案现已审理终结。

理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 9 月 14 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 2 月 21 日至 2022 年 9 月 2 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日工资 6000 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4996.4 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 21 日至 2022 年 8 月 31 日未签订书面劳动合同双倍工资差额 26416.5 元。

被申请人辩称：一、我单位对双方存在事实劳动关系及劳动关系区间没有异议，且双方有签订劳动合同；二、我单位在 2022 年 9 月 13 日已经全额支付申请人 2022 年 8 月工资；三、申请人是主动提出辞职；四、双方已经签订书面劳动合同，故不存在未签订书面劳动合同双倍工资差额。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2022 年 2 月 21 日入职被申请人处任仓库文员，申请人于 2022 年 9 月 2 日向被申请人提出解除劳动关系。上述事实有 boss 招聘应聘记录、微信记录、银行转账记录、考勤记录为证，且被申请人对申请人主张的劳动关系起止时间不持异议，因此，本委确认申请人与被申请人自 2022 年 2 月 21 日起至 2022 年 9 月 2 日止存在劳动关

系。

二、关于工资问题。申请人庭审时确认被申请人已足额发放2022年8月工资,并向本委申请撤回要求被申请人支付2022年8月1日至2022年8月31日工资的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定,本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

三、关于解除劳动关系经济补偿金问题。申请人2022年9月1日、9月2日向被申请人申请请假,并在9月2日当日通过名为“(易泰丝绒)发货群(30)”的微信工作群向被申请人送达被迫解除劳动关系通知书,解除事由为被申请人未依法为其缴纳社会保险费。经查,被申请人没有为申请人缴纳社会保险费用。申请人2022年2月至8月工资依次为:1607元、4829元、4985元、4517元、5000元、5741元、5570元,折算月平均工资为5127.03元。本委认为,本案双方劳动关系的解除系申请人向被申请人有效送达了上述解除意思表示而实现,结合本案查明的事实,被申请人确存未为申请人缴纳社会保险费的情形,故申请人以此事由提出解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定,因此,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定,被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿5127.03元(5127.03元×1个月)。

四、关于未签订书面劳动合同双倍工资差额问题。申请人

主张双方没有签订劳动合同。被申请人提交了劳务协议，该证据显示甲乙双方分别为“易泰丝绒”与申请人，约定劳动期限从2022年2月20日至2023年2月20日，综合工资4000元+绩效考核1000元，7-12月加1000元旺季奖，及工作内容和义务、劳动保护和劳动条件等内容，甲方落款处有“广州市易峰纺织品有限公司”字样盖章，乙方落款处载有“全紫灵”字样的签名。申请人不确认该证据，主张该证据乙方落款处的签名不属于其本人所签。申请人向本委申请对上述劳动合同乙方落款处“全紫灵”的签名真伪进行司法鉴定。经双方同意本委指定鉴定机构鉴定，广东天正司法鉴定中心经审查后认为检材本身检验条件和样本对比条件存在一定局限，不能出具鉴定意见。本委认为，结合本案查明的事实和证据可见，申请人在职期间有以“易泰丝绒”名义开展工作，现被申请人提交了劳务协议拟证明双方已订立书面用工协议，虽该协议名为“劳务”，但结合该证据内容可见，该劳务协议符合《中华人民共和国合同法》第十七条规定劳动合同应具备条款的条件，该证据表现形式虽有瑕疵，但经双方签字盖章，不能当然否定被申请人已履行与申请人签订劳动用工协议的义务，鉴于本案没有充分有效的证据证实上述劳务协议的真实性存疑，故本委认定双方已签订劳动用工协议，遂对申请人要求被申请人支付未签订书面劳动合同双倍工资差额的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十七条、第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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自 2022 年 2 月 21 日起至 2022 年 9 月 2 日止存在劳动关系；

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解除劳动关系经济补偿 5127.03 元；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年十一月二十日

书 记 员 张秀玲