

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〔2024〕459号

申请人：韩宇玲，女，汉族，1996年8月22日出生，住址：广东省湛江市坡头区。

被申请人：广州金帆广告传媒有限公司，住所：广州市海珠区南洲路143号1楼103号。

法定代表人：张卫华，男，该单位总经理。

委托代理人：程振濠，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人韩宇玲与被申请人广州金帆广告传媒有限公司关于确认劳动关系、二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人韩宇玲和被申请人的法定代表人张卫华、被申请人的委托代理人程振濠到庭参加庭审。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11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7月22日至2023

年10月31日存在事实劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年8月22日至2023年7月22日因未签劳动合同的二倍工资差额39923.08元；三、被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年10月31日工资3459.2元。

被申请人辩称：一、关于申请人的劳动关系及期限，我单位无异议。二、申请人以个人原因申请离职，并提交辞职报告，且与我单位签订辞职协议书，双方已约定申请人放弃其他劳动权利，故申请人主张的双倍工资无事实及法律依据。三、我单位已于2023年11月18日向申请人发放了3500元工资。四、即便仲裁委认定我单位需支付其未签订劳动合同的双倍工资，因申请人于2023年11月14日申请仲裁，故2023年11月14日前已过仲裁时效，不应支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人与被申请人均确认以下事实：申请人于2022年7月22日入职被申请人处，担任平面设计助理，每周工作6天，每天工作7.5小时，入职时约定月工资3000元，2022年9月调整为月工资3500元，2023年2月再次调整为月工资4000元，于2023年10月31日离职。申请人提供了离职证明、社保费缴纳明细截图、微信聊天记录等证据证明其与被申请人存在劳动关系。被申请人对申请人请求确认的劳动关系期间无异议。本委认为，本案的证据足以证

明双方存在劳动关系的事实，且双方均确认该事实，并对劳动关系的起始及截止日期也无异议，故本委认定申请人与被申请人于2022年7月22日至2023年10月31日存在劳动关系。

二、关于未签劳动合同二倍工资问题。申请人、被申请人均确认双方未签订劳动合同。被申请人主张双方签订的《辞职协议书》已约定申请人已放弃劳动关系的其他权利。申请人确认其在该协议书上签字，但主张其并非自愿签字，系由于被申请人从未提供能直接证明劳动关系有效文件，使其难以达到仲裁维权的受理条件，其为了保障自身合法权益及出于安全处境的考虑，不得不签字来换取离职证明。申请人认为该协议书是无效的，被申请人以合法形式掩盖非法目的，该协议属于格式条款，没有明确其中的权利与义务，导致双方对该协议书的理解存在差异，被申请人作为强势的一方拟定这种协议属于典型的排权免责条款，被申请人提供并与劳动者订立劳动合同是强制性的义务，是双方劳动关系的保障性文件，不应被其他不明确的条款文件简单否定；另，申请人认为《辞职协议书》的条款“自愿放弃其他权利”中“权利”不应该包括劳动者针对企业违法行为的追究权。经查，《辞职协议书》上的甲方为被申请人的法定代表人，乙方为申请人，落款处分别为法定代表人、申请人的签名。其中载明“双方对本次劳动关系的解除无其他争议，乙方自愿放弃其他权利，不再向甲方主张。”“除上述所列事项外，在各自履行完相应义务后，甲乙双方不再存有任何”

何劳动和经济纠纷。”除此之外，该协议书仅载明了劳动关系解除日期、乙方进行相应保密义务和工作交接事宜。

本委认为，虽《辞职协议书》载明的甲方并非为被申请人名称，也未有被申请人的盖章，但被申请人的法定代表人履行公司职务行为时可代表被申请人对外进行法律活动，故被申请人的法定代表人的签字可视为被申请人的确认，该协议书可认定为被申请人与申请人之间的协议。诚然，根据《中华人民共和国合同法》第十条、第八十二条的规定，用人单位理应在用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同，否则需支付劳动者二倍工资，本案中被申请人未与申请人签订劳动合同的行为，本委对此持批评态度。然而，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条的规定，劳动者与用人单位就解除劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，未有证据证明申请人与被申请人的《辞职协议书》签订时存在欺诈、胁迫或乘人之危的情形，且该协议书的内容并未违反法律、行政法规的强制性规定，故本委认定该协议书合法有效，该协议书是申请人与被申请人为解决劳动关系存续期间相关权利义务争议而达成的终局性协议，理应予以遵照。该协议书约定了双方对本次劳动关系的解除无其他争议，申请人自愿放弃其他权利，不再向被申

请人主张。申请人作为完全民事行为能力人，可以对其自身民事权利进行放弃，这属其对民事权利的自由处分，其签订书面文件的行为会产生法律效力，若申请人不认可该协议书内容，在签订时可提出异议或拒绝签字，或在咨询相关法律人员或相关部门后修改协议条款再签字，但申请人最终在该协议书签字的行为则视为对该协议书内容的认可，即视为放弃主张包括请求支付二倍工资等劳动关系的各项权利，因此本委对申请人关于二倍工资的仲裁请求不予支持。

三、关于工资问题。庭审中申请人确认被申请人已足额支付其 2023 年 10 月工资，并当庭撤回要求支付 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 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，本委对申请人的撤回仲裁请求决定予以尊重及支持。

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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 22 日至 2023 年 10 月 31 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 李政辉

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 王嘉南