

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〕2807 号

申请人：尹丽平，女，汉族，2003 年 12 月 13 日出生，住址：湖南省常宁市庙前镇。

被申请人：广州市极棉服饰有限公司，住所：广州市海珠区南田路 248 号二层 202 铺自编 D06。

法定代表人：陈佳丽，该单位人事。

委托代理人：郭琛，男，该单位经理。

申请人尹丽平与被申请人广州市极棉服饰有限公司关于确认劳动关系、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人尹丽平和被申请人的法定代表人陈佳丽、委托代理人郭琛到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 8 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 2023 年 9 月 6 日至 2024 年 1 月 18 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 18 日未签订书面劳动合同的双倍工资差

额 22000 元；三、被申请人支付申请人未提前 30 天通知解除劳动合同的代通知金 5500 元。

被申请人辩称：申请人到我单位面试时表明自己还未毕业，处于最后一年来我单位进行实习。申请人在入职登记表写明其待 2024 年 6 月才毕业，也有填写实习跟踪明细表，并在微信上与人事确认岗位名称，以上均可证明申请人系在校实习生。因此，我单位与申请人应系劳务关系，而非劳动关系。我单位在申请人入职时有发放新员工入职告知书及入职登记表，让申请人阅读并填写签字，告知书内容具备劳动合同基本条款，申请人亦从未向我单位提出签订劳动合同。我单位为初创公司，对相关法律法规缺乏认识，并不存在主观上故意不签合同，况且，我单位已与申请人沟通转正薪资待遇，为其足额缴纳社保，工资按时发放，没有损害申请人的权益，故不同意支付申请人双倍工资差额。申请人请求代通知金，已在前案裁决过，此次属于重复请求，我单位不同意支付。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人此前曾就与被申请人之间关于解除劳动合同等争议申请劳动仲裁（立案号为穗海劳人仲案字【2024】1789 号，以下简称“前案”），申请人在前案中请求被申请人支付其工资及违法辞退的赔偿金，本委于 2024 年 3 月 27 日对上述争议作出终局裁决，查明申请人在被

申请人处的入职时间与离职时间分别为 2023 年 9 月 6 日、2024 年 1 月 18 日，申请人 2023 年 10 月至 2024 年 1 月每月应发工资依次为：5500 元、4994.3 元、5098.3 元、3028.57 元，并认定双方劳动关系应视为由被申请人提出、经双方协商一致解除，裁决被申请人支付申请人经济补偿差额，驳回申请人关于工资的仲裁请求。本案中，申、被双方确认均无就前案裁决分别向人民法院提起诉讼或申请撤销，被申请人已为申请人缴纳 2023 年 11 月至 2024 年 1 月的社保。被申请人提供、经申请人确认的《新员工入职登记表》显示，申请人填报最高学历为大专，毕业学校为国家开放大学，教育培训经历一栏中填写 2019 年 8 月至 2024 年 6 月为广州南华学院，已取得学历，2021 年 3 月至 2023 年 7 月为国家开放大学，已取得学历，表中无涉及入职被申请人岗位、报酬等劳动合同内容，登记表下方有申请人的签名。本委认为，被申请人主张申请人以在校学生身份在其单位实习，但被申请人并无提供有关实习协议，被申请人所提供的《新员工入职登记表》反映申请人已获取国家开放大学大专学历并以新员工身份在被申请人处办理入职手续，可见申请人系以就业为前提进入被申请人处工作，申请人是否仍在其他学校修读其他专业或学历，并不影响申请人作为劳动争议的适格主体，故被申请人主张与申请人之间为劳务关系，本委不予采纳。因此，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 9 月 6 日起至 2024 年 1 月 18 日止存在劳动关系。

二、关于双倍工资问题。被申请人提供的《新员工入职告知书》显示，当中划线填写内容涉及申请人工作岗位、工作时间、工作期限、试用期、工作地址、薪资福利等内容，告知书没有相关人员签名。被申请人主张《新员工入职告知书》与上述《新员工入职登记表》可视同双方已签订劳动合同。申请人对该告知书不予确认，表示当中内容非其本人填写，其亦从未看过该告知书。被申请人确认该告知书的划线内容为其单位人员填写，但主张在申请人办理入职手续时有给予申请人看过该告知书。本委认为，无论《新员工入职告知书》还是《新员工入职登记表》，均不具备劳动合同经由用人单位与劳动者协商一致签订的表现形式，况且，被申请人亦无证据证明已将《新员工入职告知书》向申请人进行告知，被申请人据此主张上述文件可视同双方签订劳动合同，本委不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年10月6日至2024年1月18日未订立书面劳动合同的工资17734.07元（ $5500 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 26 \text{ 天} + 4994.3 \text{ 元} + 5098.3 \text{ 元} + 3028.57 \text{ 元}$ ）。

三、关于代通知金问题。前案裁决认定申、被双方劳动关系为协商一致解除情形，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后可以解除劳动合同的情形，因此，申请人请求代通知金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十七条、第四十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 9 月 6 日起至 2024 年 1 月 18 日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 18 日未订立书面劳动合同的工资 17734.07 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 苏 莉

二〇二四年六月四日

书 记 员 易恬宇