

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〔2025〕1045号

申请人：谢某敏，男，汉族，1985年7月18日出生，住址：广东省揭阳市揭东区。

被申请人：广州市某某技术服务有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：郭某丰，该单位总经理。

委托代理人：林某青，女，该单位人事经理。

申请人谢某敏与被申请人广州市某某技术服务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。申请人谢某敏和被申请人的委托代理人林某青到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月27日向本委申请仲裁。申请人请求：
一、确认申请人与被申请人自2020年8月1日至2024年2月28日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年2月28日至2024年2月29日未订立书面劳动合同二倍工资差额

50233.36 元。

被申请人辩称，一、我单位与申请人签订了合同期限自 2022 年 6 月 1 日至 2025 年 5 月 31 日的书面劳动合同，完全覆盖了申请人所主张的所谓“未签合同”期间。申请人关于未签订书面劳动合同的主张与事实不符。且根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人所主张的未签订书面劳动合同二倍工资差额请求均已过仲裁时效，依法不应得到支持。申请人在提起仲裁中自认，离职原因为“有新的工作方向”，这属于因个人职业规划而主动离职的情形。请求仲裁委依法驳回申请人仲裁请求。

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 2020 年 8 月 1 日入职被申请人处任业务经理，主要负责粤东区域，被申请人在揭阳设有办事处，其于 2024 年 2 月 29 日向被申请人提出离职，双方即日解除劳动关系，现其要求确认劳动关系的目的是补缴社保。被申请人对申请人上述主张予以认可。申请人向本委提交了如下证据：1. 微信聊天记录，显示微信用户“涂某丽”2020 年 9 月、10 月向申请人发送工资条；2. 广东省社会保险个人参保证明，显示申请人 2021 年 4 月前的参保单位系案外人，2021 年 4 月至 12 月没有缴费记录，2022 年 1 月至 5 月缴费单位为揭阳市：广东某某技术服务有限公司，2022 年 6 月至

2023年12月缴费单位为被申请人，申请人表示其入职时因被申请人不缴纳社保故找人代缴社保一段时间；3. 微信转账记录、银行交易详情、工资条，其中，微信转账记录显示微信用户“涂某丽”在2020年9月至2021年2月每月向申请人转账款项，上述款项有与之对应的月份工资条。银行交易详情显示2021年3月至2022年6月期间，被申请人于2021年3月、12月向申请人转账款项，12月转账记录有与之对应的2021年11月工资条，2022年2月至6月“广东某某技术服务有限公司”每月向申请人转账“工资”款项，有与之对应的2022年1月至5月的工资条，其余月份均由涂某丽账户每月向申请人转账，基本有与之对应的月份工资条。自2022年7月起，被申请人每月向申请人转账款项，有与之对应的2022年6月起的月份工资条，申请人表示工资条一直由涂某丽通过微信发送。被申请人对上述证据予以确认，主张上述转账款项包含工资、报销款等，又表示涂某丽是其单位设在揭阳办事处的职工，广东某某技术服务有限公司系其单位关联公司。被申请人向本委提交了如下证据：劳动合同，显示由被申请人与申请人分别作为甲乙双方签订，合同期限从2022年6月1日起至2025年5月31日止，以及工作时间、劳动报酬等内容，甲方落款处有被申请人的公章，乙方落款处有申请人签名。申请人确认合同乙方落款签名属于其本人，但其不记得自己有无签过该合同。另查，广东某某技术服务有限公司经揭阳市市场监督管理局登记注册，法定代表人为

郭某丰。

本委认为，本案双方对劳动关系的存续期间不存异议。结合双方提供的证据，本委作如下分析：劳动合同或社会保险缴费记录，均属于证明劳动关系的形式要件，申请人2022年6月以前的参保单位与工资发放主体未能完全吻合的情况恰恰印证，社保缴费主体并非证明劳动关系之唯一依据，劳动合同亦非必然可作为证明建立劳动关系起始日期之有效依据。劳动关系的内容系劳动力与资本的结合，强调实际用工和切实管理的权利义务要素，因此，认定劳动关系存在与否的关键，在于用人单位与劳动者系否具备劳动关系的基本权利义务，有无存在提供劳动和支付劳动报酬的事实。申请人提交的转账记录自2020年9月至2024年3月完整、连贯，2022年6月前被申请人向申请人转账的2笔款项在内，且基本通过同一账户发放，符合一般用人单位按月周期结算劳动者报酬的常规情形，并有工资条可以佐证劳动报酬的计发依据。鉴于本案没有充分有效证据证实案外人广东某某技术服务有限公司在2022年1月至5月向申请人发放工资并缴纳社保费用的行为系基于其单位与申请人存在劳动关系合意而履行用人单位义务，申、被双方在2022年6月签订劳动合同后，申请人的工资发放规律、计发形式没有明显变动，申请人主张其一直为被申请人提供劳动具有较高的可信性。双方提供的证据可形成有效证据链，证明双方符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形，因

此，申请人请求确认双方自 2020 年 8 月 1 日起至 2024 年 2 月 28 日期间存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。本委认为，鉴于申请人未能举证证明被申请人提交的劳动合同真实性存疑，应承担举证不能的不利后果，本委对该劳动合同予以采信。现双方自 2022 年 6 月 1 日起签订劳动合同，申请人请求 2023 年 2 月 28 日至 2024 年 2 月 29 日未订立书面劳动合同二倍工资差额，无事实依据，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 8 月 1 日起至 2024 年 2 月 28 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年三月十四日

书 记 员 张秀玲