

曾经“跳槽” 本人毫不知情

唐先生应聘进入 A 公司工作，签订了为期两年的劳动合同。

但是在工作刚满半年的时候，公司悄悄把唐先生的社保关系从 A 公司转移到了和 A 公司关联的 B 公司，并以 B 公司名义办理了招工备案手续。

唐先生之前的社保都是由 A 公司缴纳，自从发生这一变化后，他的社保就改由 B 公司缴纳了。

由于唐先生所在部门、工作地点、薪资标准等都没有发生任何变化，因此他对于自己被“跳槽”并不知情，公司也没有主动告知他这

没签劳动合同 却缴纳社保 索要双倍工资 能否获支持

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏



资料图片

一情况。

就这样又工作了近一年，在合同期限未届满的情况下，唐先生主动向公司提出了辞职，随后办理了离职手续。

但是，对于最后一个月的工资如何计算和发放，唐先生和公司产生了一定的分歧。

为此，唐先生提出了劳动仲裁，要求 A 公司向自己支付最后一个月的工资。

此时，唐先生梳理了自己之前工作时候的工资流水和社保缴费记录，赫然发现一直在给自己缴纳社保的竟然并不是 A 公司，而是自己毫不知晓的 B 公司。

这究竟是怎么回事呢？难道是社保部门搞错了？还是登记的公司名称发生了错误？

唐先生得知这一情况后，第一时间向 A 公司作了询问，得到的答复是：这并非社保部门发生差错，而是缴纳社保的主体确实曾经变更，但这一做法并未影响唐先生的工资收入以及社保待遇。

变更诉请 索要双倍工资

唐先生回去一琢磨，感到其中存在问题：既然我的社保是由 B 公司缴纳的，那么我就应该算是 B 公司的员工，但是 B 公司从来没有和我签订过劳动合同呀！

而查阅《劳动合同法》后，他发现这部法律明确规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

唐先生“如获至宝”，向劳动仲裁撤回了原先要求 A 公司支付一个月工资的诉请，改为要求 B 公司支付未签劳动合同的二倍工资赔偿，前后共计约 11 个月，工资差额共计约 10 万余元。

仲裁裁决 驳回员工诉请

我们接受公司方面的委托代理此案后，首先对唐先生的实际工作以及社保缴费情况进行了调查，得知唐先生的工作内容、地点、部门和薪酬从未发生变化。唐先生自始至终接受 A 公司的管理，他提供的劳动是 A 公司业务的组成部分。

唐先生对这一情况并不知晓，他自始至终都认为是 A 公司的员工，直到离职后才经查询得知社保缴费主体发生过变化。

对此，我们认为，根据劳动法、法规的规定，认定劳动关系的标准包括劳动者的工作是否为用人单位业务的组成部分、劳动者是否受用人单位的管理及约束、用人单位是否支付劳动者工资等诸多方面。

因此，判断双方是否存在劳动关系应从分析劳动关系的本质特征出发，而代为办理用工登记手续、缴纳社会保险费仅是认定劳动关系的一个参考因素，而非决定因素。

根据上述查明的事实，可以看出唐先生从来没有与 B 公司达成过建立劳动关系的合意，他一直是与 A 公司存在劳动合同关系，并在劳动合同期内向 A 公司提出辞职，随后在 A 公司办理了交接和离职手续。

针对未签劳动合同如何确定劳动关系的问题，2005 年劳动和社会保障部（现为人力资源和社会保障部）曾经专门发布了《关于确立劳动关系有关事项的通知》。

该《通知》第一条规定了确定劳动关系的一般标准：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人

单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

这些标准较为抽象，但具有普遍适用性，是证明劳动者与用人单位之间存在劳动关系的理论依据，双方在提供证据时也应围绕这三点加以证明。

而该《通知》第二条则列举了可以作为证据提供的实物凭证，包括（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。

根据上述规定，在判断劳动关系时，首先应调查公司是否是依法注册的公司等合法主体；其次查看是否有工资支付、社保缴纳、入职登记、考勤等事实；最后，查看劳动者与公司之间是否存在制度管理、用工管理的事实。

在“一人一单位”的情况下，劳动者可以直接搜集该《通知》第二条所列举的实物凭证来证明自己与用人单位之间的劳动关系，尤其是社保记录，因其由行政部门管理，具有较高的证据价值，这些证据也能说明劳动者接受单位的规章制度和用工管理。

但在唐先生的情况中，出现的是“一人多单位”的情况，A 公司与 B 公司共用工作场所、工作人员，属于关联公司。关联公司之间常存在员工转调、代为缴纳社会保险等情况，因此对于劳动关系的认定不能单纯依据该《通知》第二条所列凭证判断。

唐先生社保缴纳主体从 A 公司变为 B 公司的过程并未签订新合同，他自己也不知道这一变化，缺乏与 B 公司建立劳动关系的意思表示，在此期间他与 A 公司的原合同仍在继续履行。

结合这些事实，最终仲裁委员会认定唐先生的劳动关系始终在 A 公司而非 B 公司，他主张与 B 公司未签劳动合同存在事实劳动关系并不成立，驳回了他要求 B 公司支付未签劳动合同的双倍工资差额的仲裁请求。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼
电话：400-6161-000

北京盈科（上海）律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江场三路 181 号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区裕通路 100 号宝矿国际商务中心 1/2/50/51 层
盈科亚太总部：上海市浦东新区银城中路 501 号 39 楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出