

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〕910号

申请人：石致麟，男，汉族，1993年2月19日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州四象文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区工业大道中南箕路273号第七栋自编101房。

法定代表人：庄应杰，该单位总经理。

委托代理人：温汶新，男，该单位员工。

申请人石致麟与被申请人广州四象文化传媒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。申请人石致麟和被申请人的委托代理人温汶新到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月27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自2020年10月19日至2022年1月24日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年11月18日至2022年1月24日未签订劳动合同双倍

工资差额 14995 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 1 月 24 日工资 5977 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金 15123 元。

被申请人辩称：一、我单位确认双方自 2020 年 10 月 19 日至 2022 年 1 月 24 日期间存在劳动关系；二、关于二倍工资问题，双方签订的劳动合同约定了合同期满顺延事宜，该约定是双方合法意思表示，应视为双方签订了新的劳动合同，故申请人主张劳动合同期满后未签订劳动合同的二倍工资差额，应不予支持；三、关于 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 1 月 24 日的劳动薪酬，我单位已经支付；四、关于赔偿金，我单位依据劳动合同约定解除双方劳动关系，无需支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2020 年 10 月 19 日入职被申请人处工作，任职淘宝运营，申请人于 2022 年 1 月 24 日离职。鉴于双方对劳动关系起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人自 2020 年 10 月 19 日至 2022 年 1 月 24 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人在职期间每周上班 6 天，月工资收入标准为 5000 元，自 2021 年 1 月起月工资收入标准调整为 6000 元。申请人 2022 年 1 月按上述工作时间上班，被申请人已支付申请人该月工资 4846.15 元。申请人认为被申请人未

足额支付其 2022 年 1 月工资。本委认为，结合申请人的工作模式及月工资收入标准核算，申请人的日工资为 201.68 元〔6000 元 ÷ (21.75 天+4 天 × 200%)〕，2022 年 1 月 1 日至 2022 年 1 月 24 日工资应为 4638.64 元 (201.68 元 × 1 天+201.68 元 × 16 天+201.68 元 × 3 天 × 200%)，现被申请人支付申请人 2022 年 1 月的工资已高于本委核算的工资数额，故申请人要求被申请人支付 2022 年 1 月工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于双倍工资差额。申请人与被申请人签订了劳动合同，约定合同期限自 2020 年 10 月 19 日起至 2021 年 10 月 18 日止，并约定了在合同期限届满后未办理终止用工手续，且申请人继续为被申请人提供劳动的，视为劳动合同期限自动延续，合同顺延三个月内，被申请人仍未与乙方协商订立新的劳动合同，则劳动合同顺延期限默认为一年。申请人对劳动合同期限届满自动延续之约定表示不予认可，认为双方并未续签实质性的劳动合同，被申请人应支付其未续签劳动合同双倍工资差额。本委认为，申请人与被申请人签订了劳动合同约定在合同期限届满后自动延续合同期限的情形，该约定属双方真实意思表示，也不违反法律法规禁止性规定，故结合双方在原劳动合同期限届满后仍继续依约履行劳动权利义务的事实，应视为双方已经续签劳动合同，该合同继续生效，因此，申请人要求被申请人支付其 2021 年 11 月 18 日至 2022 年 1 月 24 日未签订劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。经查，本案系被申请人向申请人提出解除劳动合同。被申请人主张的解除事由系申请人在劳动合同期内累计迟到早退达 10 次以上，属于严重违纪行为。申请人对该解除事由不予认可。申请人向本委提交的录音材料记录申请人询问被申请人让其撤是什么意思，被申请人表示是终止合同，申请人回复“好，终止吧”，从申请人该录音的语境来看，其在回复当前对终止合同并未表示异议。被申请人确认该录音内容系其单位与申请人就终止劳动合同事宜所沟通的内容，但表示该录音内容不完整。另查，申请人离职前的月平均工资为 5041 元。本委认为，根据现有证据可知，被申请人曾就解除劳动合同事宜与申请人存在沟通过程，而在此沟通过程中，申请人并未对解除劳动合同提出任何异议，反而在被申请人明确表示解除劳动合同时作出同意解除的意思表示，如若申请人对被申请人解除劳动合同持否定意见，理应不存在作出同意解除劳动合同意思表示的可能性。鉴此，本委认为双方系因被申请人提出且经与申请人协商一致而解除劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 7561.5 元（5041 元 × 1.5 个月），被申请人无需支付申请人赔偿金。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、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 2020 年 10 月 19 日至 2022 年 1 月 24 日期间存在劳动关系;

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合同经济补偿 7561.5 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 温嘉毅

二〇二二年三月二十九日

书 记 员 李文舒