

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〕1364 号

申请人：陈诚，男，汉族，1996 年 2 月 3 日出生，住址：广西宾阳县。

被申请人：广州领伍信息科技有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南 1158 号 801 房。

法定代表人：曾腾芳，该单位经理。

申请人陈诚与被申请人广州领伍信息科技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。申请人陈诚和被申请人的法定代表人曾腾芳到庭参加庭审。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 3 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2020 年 7 月 16 日至 2021 年 4 月 15 日未订立书面劳动合同双倍工资 59318.88 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 9887.3 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 15 日工资 3300

元；四、确认申请人与被申请人自 2020 年 4 月 16 日至 2021 年 7 月 15 日存在劳动关系；五、确认申请人与被申请人于 2021 年 7 月 15 日解除劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人请求 2021 年 3 月 7 日之前的双倍工资已超过仲裁时效，不应支持；同时，我单位已提供了劳动合同给申请人签署，但申请人自己不愿意签，故未订立书面劳动合同的原因不可归责于我单位。二、申请人系自动辞职，且我单位有通过案外人为申请人购买社保，故申请人要求我单位支付解除劳动关系经济补偿金，应不予支持。三、申请人 2021 年 7 月 1 日至 7 月 15 日的工资为 3300 元，我单位是同意支付的，但因申请人未提前一个月通知我单位即自动离职，应赔偿我单位损失，暂按 3300 元计算损失，故我单位不予发放该工资给申请人。四、我单位对双方自 2020 年 4 月 16 日至 2021 年 7 月 15 日期间存在劳动关系无异议；对双方于 2021 年 7 月 15 日解除劳动合同关系无异议。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系期间和解除劳动关系时间问题。结合双方诉辩意见，双方对申请人于 2020 年 4 月 16 日入职，于 2021 年 7 月 15 日离职的事实不持异议，故本委确认申请人与被申请人自 2020 年 4 月 16 日至 2021 年 7 月 15 日期间存在劳动关系，并确认申请人与被申请人于 2021 年 7 月 15 日解除劳

动关系。

二、关于工资问题。双方对申请人 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 15 日期间的工资数额不持异议，但被申请人以申请人给其单位造成损失为由认为不应发放该工资。本委认为，被申请人主张不予支付申请人工资的理由于法无据，不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，用人单位不得克扣或拖欠劳动者工资，故被申请人应支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 7 月 15 日工资 3300 元。

三、关于经济补偿金问题。本案申请人主张其系以被申请人未依法为其缴纳社保为由辞职，具体事实系其当时找被申请人协商缴纳社保问题，但被申请人拒绝与其沟通，故其便离开被申请人。被申请人对此不予确认。本委认为，劳动者提出辞职的，应当以劳动者实际的辞职理由作为认定案件事实的依据。而由于劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人作出解除劳动关系的意思表示到达对方，即发生劳动关系解除的法律效力，故应存在一方当事人将解除意思表示通过相应方式送达给对方之客观行为事实。本案中，申请人系主动行使劳动关系解除权的当事人，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，其对自身行使劳动关系解除权之事实过程应当提供证据予以证明。现申请人并未就其行使劳动关系解除权之事实过程提供证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述主张的辞职理由不予采纳；申请人自行辞职而

要求被申请人支付其解除劳动关系经济补偿金，于法无据，本委不予支持。

四、关于双倍工资问题。经查，本案双方签署了《试用期合同书》，约定合同期限自2020年4月16日至2020年7月15日。在该试用期合同期限届满后，双方未再签订书面劳动合同。据双方举证的微信记录显示，被申请人曾于2020年7月2日将劳动合同电子版发给申请人。申请人主张被申请人并未提供纸质版劳动合同给其签署，其亦未表示过不同意签署劳动合同。被申请人对此表示其单位将劳动合同电子版发给申请人之后，确实没有再跟进签署劳动合同事宜，其单位并无催促申请人签署劳动合同，申请人也没有再提及签署劳动合同事宜。另查，申请人2021年3月至2021年6月工资均为6600元。本委认为，本案双方在《试用期合同书》的合同期限届满之后，被申请人未再与申请人签订劳动合同，也未能提供申请人明确拒绝签订劳动合同的证据；而且，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条赋予用人单位对不签订劳动合同的劳动者可终止劳动关系之权利，现被申请人并未行使该权利，故不足以证实申请人存在拒绝签订劳动合同之情形，因此，被申请人应承担未与申请人订立书面劳动合同的法律责任。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应自2020年8月16日起至2021年7月15日每月支付申请人两倍的工资，故申请人要求被申请人支付其2020年7月16日至2020年8月15日

未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人于2022年3月7日才向本委申请仲裁，但申请人并无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资的权利主张存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付2020年8月16日至2021年3月7日未订立书面劳动合同双倍工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人2021年3月8日至2021年7月15日未订立书面劳动合同的工资28209.68元(6600元÷31天×24天+6600元×3个月+3300元)。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2020年4月16日至2021年7月15日期间存在劳动关系；

二、确认申请人与被申请人于2021年7月15日解除劳动关系；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年7月1日至2021年7月15日工资3300元；

四、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 2021 年 3 月 8 日至 2021 年 7 月 15 日未订立书面劳动合同的工资 28209.68 元；

五、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 温嘉毅

二〇二二年四月十八日

书 记 员 冯秋敏