

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕252-1 号

申请人：梁大就，男，汉族，1991 年 10 月 8 日出生，住址：广东省茂名市茂南区。

被申请人：广州市公用事业规划设计院有限责任公司智慧城市分院，住所：广州市海珠区滨江中路 768 号 3 楼全层、4 楼全层。

法定代表人：曾秀妹。

委托代理人：徐一，女，该单位员工。

申请人梁大就与被申请人广州市公用事业规划设计院有限责任公司智慧城市分院关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁大就和被申请人的委托代理人徐一到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 12 月 3 日向本委申请仲裁，于 2021 年 12 月 30 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 10 月 30 日的工资 3600

元；二、被申请人支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 29 日的工资 18000 元；三、被申请人支付申请人 2020 年年年终奖 40000 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 25 日至 2021 年 6 月 1 日未订立书面劳动合同的二倍工资 18000 元；五、被申请人支付申请人双休日加班工资 40909 元。申请人本案共提出 6 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人由于工作失误给我单位造成不良影响及经济损失，故扣除申请人工资的 20%作为赔偿；二、申请人的仲裁请求三是申请人中介的外包项目款，非年终奖；三、关于申请人的仲裁请求四，我单位在与申请人签订的第 1 次和第 2 次劳动合同之间确实有几个月没有签订劳动合同，原因不在于我单位，因为申请人与其他单位签订了劳动合同，而且建筑设计行业要求社保、劳动合同、资质证书必须在同一个单位，在我单位与申请人签订第 1 次劳动合同到期后，我单位要求申请人将其证书及社保转到我单位否则不能续签劳动合同，经过 2、3 个月左右，申请人才将其证书及社保转到我单位，故导致有几个月未与申请人签订劳动合同的责任并不在我单位；四、关于申请人的请求六，我单位有一段时间临时要求部门员工利用自己的时间完成工作。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2020 年 3 月 26 日入职被申请人从事造价师工作，

岗位是造价部主管，工资为 18000 元/月，被申请人每月中旬通过银行转账发放申请人上月的工资，申请人与被申请人分别签订了期限为 2020 年 3 月 26 日至 2021 年 3 月 25 日、2021 年 6 月 1 日至 2022 年 5 月 30 日的劳动合同。申请人最后工作日是 2021 年 11 月 29 日。

一、关于工资问题。被申请人确认尚未支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 10 月 30 日的工资 3600 元、2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 29 日的工资 18000 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 10 月 30 日的工资 3600 元、2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 29 日的工资 18000 元。

二、关于年终奖问题。被申请人确认将七条重要道路桥下空间综合提升工程项目收益中的 4 万元作为申请人所在部门的年终奖，申请人所在部门参与该项目的人员包含申请人在内共计有 3 人，申请人同意参与该项目的部门人员均分该笔年终奖。故被申请人应支付申请人 2020 年年年终奖 13333.33 元（40000 元÷3 人）。

三、关于未订立书面劳动合同的二倍工资问题。被申请人主张之所以在与申请人签订第 2 次劳动合同前，有几个月未签订书面劳动合同，是因为其单位在第 1 次劳动合同到期前要求申请人将社保及资质证书转回到其单位，但申请人直到 2021 年 6 月才将社保和资质证书转回，故其单位在 2021 年 6 月 1 日才

与申请人签订了第2次劳动合同，故第1次劳动合同与第2次劳动合同之间的空档期未签订书面劳动合同的责任不在其单位。申请人主张其在被申请人处长达一年多均未提供资质证书，由此可知，资质证书并非签订劳动合同的必要条件。经查，申请人2021年4月、5月的工资均为18000元/月。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。劳动合同到期后，被申请人与申请人可在一个月内就是否续签劳动合同进行协商，该协商期未签订书面劳动合同，用人单位可不支付未签订书面劳动合同的二倍工资。现被申请人主张未能及时续签书面劳动合同的原因是申请人未将社保及资质证书转回其单位，对此，本委认为，如果被申请人认为社保与资质证书是签订书面劳动合同的必要条件，应明确告知申请人在合理期限内比如一个月内将社保及资质证书转回其单位，否则将终止劳动合同，现未有证据证明被申请人对申请人提出了转回社保及资质证书的时间要求，且在申请人未完成相关要求时，被申请人也未及时行使法律赋予的终止劳动合同的权利，故不能推断出未能及时续签劳动合同的责任主要在于申请人；其次，申请人在签订第1次劳动合同时亦未提供资质证书及在被申请人处缴纳社保，由此可知，在被申请人处缴纳社保和提供资质证书并非是被申请人与申请人签订劳动合同的必要条件，且被申请人该主张亦缺乏法律依据，故本委认为，被申请人应支付申请人2021年4月25日至2021

年5月31日未签订书面劳动合同二倍工资差额，经本委核算，申请人请求的二倍工资数额在法律规定的范围内，本委予以支持，即被申请人应加倍支付申请人2021年4月25日至2021年5月31日未签订书面劳动合同工资差额18000元。申请人要求被申请人支付其2021年3月25日至2021年4月24日、2021年6月1日未签订书面劳动合同的二倍工资差额，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于双休日加班工资问题。申请人称其该项请求是指被申请人在其入职两周后，将工时制度从每周工作5天调整为每周工作6天后，其要求被申请人支付其每周第6天上班的休息日加班工资。申请人又称被申请人调整了工时制度后其没有提出过异议。本委认为，申请人在实际工作过程中，对于被申请人调整工时制度并未提出异议，且执行了新的工时制度近2年，故本委认为申请人以实际行为同意了被申请人变更工时制度，现申请人与被申请人系采取固定上班时间、固定薪酬标准的用工模式，经本委折算该薪酬不低于以广州市最低工资标准为基数计算标准工时工资折算的工资总额，故认定申请人的月工资收入已包含全部工作时间（每周工作6天）的标准工资和加班工资。因此，申请人要求被申请人支付其每周第6天上班的休息日加班工资，本委不予支持。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗

海劳人仲案非终字〔2022〕252-2号仲裁裁决书。

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》第十条,《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、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10月1日至10月30日的工资3600元、2021年11月1日至2021年11月29日的工资18000元;

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2020年年年终奖13333.33元;

三、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4月25日至2021年5月31日未签订书面劳动合同工资差额18000元;

四、驳回申请人的关于双休日上班的加班费的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 聂杜艳

二〇二二年二月十八日

书 记 员 李梓铭