

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〕4687 号

申请人：江巨涛，男，汉族，1989年5月2日出生，住址：安徽省安庆市潜山县。

委托代理人：江海龙，男，安徽皖激扬律师事务所律师。

被申请人：广州华洋海事有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中 180 号 2401 房。

法定代表人：王志昌。

委托代理人：罗堃，男，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人江巨涛与被申请人广州华洋海事有限公司关于赔偿金、休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人江海龙和被申请人的委托代理人罗堃到庭参加诉讼。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 10 月 11 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未签订无固定期限劳动合同且违法解除劳动关系赔偿金及代通知金合计 105600 元；二、被申请

人支付申请人 2016 年 9 月至 2018 年 12 月未签订劳动合同双倍工资差额 148500 元；三、被申请人支付申请人 2016 年 9 月至 2022 年 1 月休假工资差额 35895 元；四、被申请人向申请人出具解除合同证明；五、被申请人支付申请人失业补助金损失及求职补贴损失 18150 元。

被申请人辩称：一、双方每次签订《船员聘用合同》时，我单位均与申请人协商并征得申请人同意，签订固定期限劳动合同是双方协商一致的真实意思表示；二、双方合同在 2021 年 12 月 31 日到期后，双方未达成续签劳动合同的一致意见，该情况属于《劳动合同法》第四十四条第一项的规定，我单位不存在违法解除劳动合同的行为，申请人要求支付违法解除劳动合同赔偿金及代通知金，不具有法律依据。在双方合同期末，我单位已经提出安排同等岗位下同等待遇甚至更高待遇的条件，与申请人协商是否续签合同，但申请人明确表示不登其他船工作，即申请人作出不续签合同的意思表示，故双方劳动关系即告终止，适用法律规定“用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，但劳动者不同意续订”的情形；三、基于我单位合作单位的备案要求，我单位与申请人必须签订书面劳动合同，不存在未签署的情况，且根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人主张 2016 年 9 月至 2018 年 12 月未签订书面劳动合同的二倍工资，已远超一年仲裁时效，应依法驳回申请人该请求；四、我单位已按约定将申请人所有

休假期的工资发放完毕，不存在未发放的情况；五、申请人可依据法律法规到相关部门申领失业补助金，同时，申请失业补助金并非必须提供由我单位出具的相关证明，我单位并非支付失业补助金的主体，申请人因自身原因未进行申领，与我单位无关，且申请人无任何证据证明其有所谓的损失费用产生，申请人主张的失业补助金和求职补贴没有事实和法律依据，应当依法驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。申请人 2016 年 9 月开始在被申请人处任机工，双方签订的最后一期《船员聘用合同》期限从 2021 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止。申请人主张双方自 2019 年起开始签订劳动合同，故要求被申请人支付 2016 年 9 月至 2018 年 12 月未签订劳动合同双倍工资差额。本委认为，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，申请人未能举证证明其就 2018 年 12 月及以前未签订劳动合同双倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人该项仲裁请求，已超过 1 年仲裁时效，本委不予支持。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金及代通知金问题。双方签订的船员聘用合同约定申请人登南海救助船担任机工职务。申请人 2021 年在船工资标准为 8800 元/月，休假工资标准为

2800 元/月。申请人在 2021 年 9 月 1 日后开始休假，至 2021 年 12 月 31 日船员聘用合同期满后申请人没有再上班。申请人确认被申请人向其提出续签劳动合同，但主张被申请人改变其工作单位，新的工作环境会艰苦一点，工资标准没有明确，故其不同意，经双方继续沟通，其在 2022 年 2 月 28 日同意被申请人的安排，但被申请人却通知其双方在 2021 年 12 月 31 日终止劳动关系。被申请人主张其单位合作方因业务经费减少需减员，故其单位安排申请人到别的合作方工作，工作环境及待遇不变，工资甚至会提高，足以弥补工作环境对申请人所产生的影响，2021 年 11 月申请人明确回复表态不同意其单位提出的条件，视为不接受续签劳动合同，双方于 2021 年 12 月 31 日终止劳动合同，后申请人又向其单位提出登船，为使双方不产生纠纷，其单位提出让申请人签订确认书。经查，2021 年 11 月 3 日至 11 月 4 日，申请人向被申请人相关人员提出因被申请人无缘解雇其，需要给其补偿。对方答复申请人可以上其他船，双方合同仍然有效。申请人提出是否能安排同等待遇的公务船，对方回复同等待遇的需要面试，跑远洋待遇更高，随后申请人提出其只同意去救助局的船，不同意被申请人安排的其他船。2022 年 2 月 28 日，申请人向被申请人相关人员提出同意去海工的安排，但要求补发 2022 年 1 月和 2 月的休假工资，对方表示需向领导汇报，2022 年 3 月 22 日对方发送申请人确认书，要求申请人签名确认，申请人表示不同意签。该确认书载有双

方签订的聘用合同于 2021 年 12 月 31 日期满，现双方充分协商一致不再续签聘用合同等内容。上述事实有经双方确认的微信记录为证。另查，被申请人主张申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 21 日及 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日属于休假，2021 年其余时间在船工作。本委认为，首先，结合本案查明的事实和证据可见，双方就劳动合同期满续签的条件协商未能达成一致，故而没有签订新的劳动合同继续履行劳动关系项下的权利义务，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条的规定，本委认定双方于 2021 年 12 月 31 日劳动合同期满终止劳动合同。其次，在续签劳动合同的条件中，申请人原登南海救助船的内容发生变更，从被申请人相关人员与申请人的沟通内容看出，申请人需要面试通过才能获取与原劳动合同同等待遇的工作，即可合理推断若申请人面试不通过，有可能安排低于原劳动合同待遇的工作。而结合申请人所处的行业特点，工作环境如航海区域、线路等的不同，与对劳动者的工作难度、生活影响有密切关联，即使用人单位以提升劳动者劳动报酬为前提调整劳动者的工作，亦需要以与劳动者协商一致为基础。由此，鉴于被申请人在本案中未能充分举证证实在其单位维持或提高劳动合同约定条件的情形下，申请人不同意续签劳动合同，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委认定本案双方终止劳动合同的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的情形，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济

补偿。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。最后，鉴于申请人未能举证反驳被申请人主张的在船工作及休假情况，本委采纳被申请人的主张。经计算，申请人离职前十二个月月平均工资为 5500 元（8800 元 $\times$ 0.45 个月 + 2800 元 $\times$ 0.55 个月），根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿 30250 元（5500 元 $\times$ 5.5 个月）。又本案双方终止劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位需额外支付申请人一个月工资的情形，申请人要求被申请人支付代通知金的请求，本委则不予支持。

三、关于休假工资差额问题。双方在合同中约定申请人的休假工资待申请人休假期满后回船工作并扣除五险一金费用后再发放给申请人。申请人主张被申请人未按照双方约定标准足额发放其休假工资。经查，申请人举证的账户交易明细清单载有申请人 2016 年 9 月至 2019 年 8 月期间的工资转账记录，与被申请人举证的工资明细中“实发工资”栏数额一一对应。该工资明细还分别载有申请人在职期间每月在船和休假的天数，以及对应的应发工资等内容，应发未发的休假工资备注在“扣挂账休假金”栏，当月核发的休假工资备注在“补发挂账休假金”，其中 2017 年 1 月至 2018 年 12 月“扣挂账休假金”依次

为 1045.16 元、1247.62 元、1247.62 元、1226.5 元、1226.5 元、1335.48 元、660 元、1167.66 元、780 元、174.19 元，“补发挂账休假金” 3985 元，其余“扣挂账休假金”数额与“补发挂账休假金”数额相对应。申请人主张该工资明细未经其签订确认，不予确认。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张权利的当事人，其对工资差额的存在负有初步举证责任，现申请人仅举证了部分期间的工资发放情况，在被申请人举证了工资明细，且工资明细与其该部分期间工资发放情况相互对应的情形下，申请人不确认该工资明细，又未能提供相反证据反驳该证据的内容及工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，本委对该工资明细予以采纳。结合该工资明细，申请人部分期间的应发未发的休假工资及实际核发的休假工资未能相互对应，存在差额，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2016 年 9 月至 2021 年 12 月休假工资差额 6125.7 元（1045.16 元+1247.62 元+1247.62 元+1226.5 元+1226.5 元+1335.48 元+660 元+1167.66 元+780 元+174.19 元-3985 元）。申请人要求被申请人支付 2022 年 1 月休假工资，没有事实依据，本委不予支持。

四、关于出具解除劳动合同证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出

具终止劳动合同证明。

五、关于失业补助金损失及求职补贴损失问题。经查，被申请人在双方劳动关系存续期间有为申请人缴纳社会保险费。本委认为，本案没有证据证实被申请人存在《广东省失业保险条例》第四十条规定的情形而致使申请人不能享受或者不能完全享受失业保险待遇，故申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

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》第四十条、第四十四条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《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》第二十四条、《广东省失业保险条例》第四十条之规定，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2016年9月至2021年12月休假工资差额6125.7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终止劳动合同经济补偿30250元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具终止劳动合同证明；

四、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 吴紫莉

二〇二三年一月三十一日

书 记 员 易恬宇