

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〔2023〕660号

申请人：黄家俊，男，汉族，1994年12月22日出生，住址：广东省惠州市仲恺区。

被申请人：广州市尺道室内装饰设计有限公司，住所：广州市海珠区海洲路18号801室（部位：自编01，自编04）。

法定代表人：刘建华，该公司执行董事兼总经理。

委托代理人：张凯，男，广东卓信律师事务所律师。

申请人黄家俊与被申请人广州市尺道室内装饰设计有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄家俊和被申请人的委托代理人张凯到庭参加庭审。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12月20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2021年9月6日至2022年2月28日期间未签订劳动合同二倍工资差额46727.98元；二、确认申请人与被申请人于2021年9月6日至2022年9月16日

存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位不存在故意掩盖与申请人之间劳动关系起始日期的主观恶意，在双方已签订劳动合同的情况下，申请人主张未签订劳动合同二倍工资的仲裁请求应予以驳回。我单位一直通过公账向申请人支付工资，且在未签订劳动合同的情况下，从2022年1月开始为其购买社会保险。我单位从2022年3月1日开始与申请人签订劳动合同，系因人事人员的错误认知所导致，且因公司进一步发展壮大，员工数量不断增加，遂要求行政规范劳动合同签订事宜。由于相关人员缺乏劳动合同签订的法律知识，统一将员工劳动合同起始日期定为新办公地点开业时间。双方于2022年9月16日协商一致解除劳动合同，《离职协议》的内容系经双方充分沟通后所确定，我单位已按约定向其支付各项款项，双方不再存在任何纠纷。二倍工资的立法目的旨在提高劳动合同签订率，而非让劳动者从中牟取额外利益。二、申请人主张2021年12月19日前的二倍工资已超过仲裁时效。我单位向申请人支付的工资包括报销款，此部分费用应扣除。另外，申请人2022年1月工资包括绩效奖金和年终双薪，该两项报酬亦应在计算二倍工资时扣除。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：
申请人于2021年9月6日入职被申请人处任软装设计师，在职

期间双方存在订立劳动合同之情形，双方于2022年9月16日解除劳动关系。经查，申请人提供的银行流水显示被申请人存在按月向其转账款项的记录。被申请人对该证据予以确认。本委认为，依查明的证据可知，申、被双方已订立书面劳动合同，且被申请人存在按月向其支付款项之情形，即双方具有劳动关系项下的权利义务，存在建立劳动关系的形式和实质要件；加之双方对劳动关系存续期间的事实予以确认，故本委根据查明的事实和证据，确认双方于2021年9月6日至2022年9月16日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，双方签订的《劳动合同》约定劳动合同期限为2022年3月1日至2024年2月29日。被申请人主张申请人2021年12月至2022年2月期间每月应发工资为8100元、14867.96元、8080元。被申请人对此提供工资条予以证明。申请人对该工资条真实性予以确认，但主张自2022年1月起每月底薪调整为9000元，上述工资条并无体现调整后的工资，被申请人实际通过微信方式向其补发了工资2000元。被申请人对此予以确认。另查，工资条显示2022年1月工资包括绩效奖金4031.96元和年终双薪2666元。申请人表示绩效奖金系根据当月项目计发的提成，年终双薪则系一年发放一次。被申请人反驳称，绩效奖金系根据申请人负责跟进的项目完成情况和收款情况而决定发放的款项，且申请人在离职时先行草拟离职证明和离职协议，双方不再具有任何争议。本委认为，

本案查明的现有证据无法充分证明双方在解除劳动关系时，经协商一致后已明确确定彼此劳动关系存续期间再无任何劳动纠纷，并将此合意通过书面形式加以确定，故仅凭双方就离职协议和离职证明内容沟通的过程和记录，不足以充分证实双方已就彼此间再无劳动纠纷的事实达成一致意见，且被申请人亦无提供明确载明双方无任何争议的书面证据予以证明，故在缺乏合意证据对其该项主张予以证明的情况下，本委认为本案缺乏免除被申请人承担二倍工资支付义务的条件和依据。另，鉴于申请人未提供证据证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断等法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的2021年12月20日及之前的二倍工资差额已超过仲裁时效，本委对此不予支持。由于申请人2022年1月领取的工资包括绩效奖金和年终双薪，根据庭审查明的事实可知，以上两项工资项目的支付时间并非每月固定发放，前者需根据业绩完成情况而定，具有不确定性；后者则系以年度为周期，均超出一个工资支付周期，故应将该两项工资构成不计入二倍工资计算基数。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2021年12月21日至2022年2月28日期间未签订劳动合同二倍工资差额21124.19元（8100元÷31天×11天+14867.96元+8080元-4031.96元-2666元+2000元）。

裁决结果

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

一、确认申请人与被申请人于 2021 年 9 月 6 日至 2022 年 9 月 16 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 2021 年 12 月 21 日至 2022 年 2 月 28 日期间未签订劳动合同二倍工资差额 21124.19 元。

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 郑泽民

二〇二三年三月二日

书 记 员 方正贤