

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〕2013号

申请人：林子腾，男，汉族，1997年12月20日出生，住址：广东省惠来县。

被申请人：广州小恐龙美术教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街2号3层（部位：自编3017）。

法定代表人：张艳。

委托代理人：黄秀琼，女，该单位员工。

申请人林子腾与被申请人广州小恐龙美术教育咨询有限公司关于确认劳动关系、工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林子腾和被申请人的法定代表人张艳及其委托代理人黄秀琼到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月29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在2021年7月1日至2023年3月28日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年

7月30日至2022年7月1日未签订书面劳动合同的二倍工资差额66148.69元；三、被申请人支付申请人2021年7月1日至2023年3月28日未按合同约定支付转正工资的工资差额9000元。

被申请人辩称：第一，关于薪资问题，我单位从未收到关于申请人工资调整的通知，申请人的工资均是按6000元发放，每月发放时间为15日至18日，如对工资有任何异议，可以即时提出，申请人收到工资后没有提出过任何异议，我单位也没有收到申请人关于工资发放问题的反馈。第二，申请人原定于2023年3月31日离职，但我单位于3月底收到申请人的仲裁通知。申请人与我单位负责人口头协议不购买社保，所以没有为申请人缴纳社保，我单位于2022年10月停止营业，已于2023年2月进行注销，我单位知悉申请人有购买社保需求后，已第一时间进行沟通，了解补缴情况。第三，我单位确认在2021年7月1日至2023年3月28日与申请人存在劳动关系，我单位不同意申请人关于二倍工资的请求，双方没有续签劳动合同是因疫情影响，我单位同意支付申请人主张的工资差额9000元。

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2021年4月1日入职被申请人，任职国画、书法老师，双方签订了期限从2021年4月1日至2021年6月30日的劳动合同，至2023年5

月6日庭审当天，申请人仍在被申请人处任职。申请人要求确认其与被申请人在2021年7月1日至2023年3月28日存在劳动关系，被申请人对此无异议。本委认为，双方对于申请人的入职时间及履职情况不持异议，而申请人要求确认劳动关系的期间与实际履行吻合，故本委确认申请人与被申请人在2021年7月1日至2023年3月28日存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人主张被申请人未足额支付其2021年7月1日至2023年3月28日的转正工资，差额为9000元，被申请人对此表示同意支付。本委认为，双方对于工资差额无异议，且被申请人同意支付，本委尊重当事人意愿并予以照准，故被申请人应支付申请人2021年7月1日至2023年3月28日的工资差额9000元。

三、关于二倍工资问题。经查，2021年6月30日劳动合同到期后，双方未再续签书面劳动合同；被申请人已支付申请人2021年7月至2022年7月的工资分别为6300元、6250元、5850元、6400元、6250元、6100元、6000元、6025元、4483.69元、6440元、6050元、6000元、6000元。申请人系以前述数额主张其未签订书面劳动合同二倍工资差额。本委认为，第一，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合同法实施条例》第六条的规定，申请人与被申请人在劳动合同到期后享有一个月续签劳动合同的协商期，在此期间内，被申请人未与申请人续签劳动合同并不违反法律规定，

故申请人要求被申请人支付其 2021 年 7 月 30 日至 2021 年 7 月 31 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额，缺乏法律依据。第二，根据前述法律规定及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，被申请人应支付申请人 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 6 月 29 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额。但根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，仲裁时效为一年，现申请人无证据证明其该项请求存在时效中断或中止的情形，故结合申请人申请仲裁的时间，其要求被申请人支付其 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 3 月 29 日未签订劳动合同二倍工资差额的请求，已超过一年仲裁时效，故本委对其该部分请求不予支持。即，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 30 日至 2022 年 6 月 29 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18579.27 元（ $4483.69 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 2 \text{ 天} + 6440 \text{ 元} + 6050 \text{ 元} + 6000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 29 \text{ 天}$ ）。第三，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，自 2022 年 6 月 30 日视为被申请人已与申请人签订无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付其 2022 年 6 月 30 日至 2022 年 7 月 1 日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，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》第六条、第七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2021 年 7 月 1 日至 2023 年 3 月 28 日存在劳动关系；

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 7 月 1 日至 2023 年 3 月 28 日的工资差额 9000 元；

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 2022 年 3 月 30 日至 2022 年 6 月 29 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18579.27 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 梁炜珊

二〇二三年五月十一日

书 记 员 方正贤