

# 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〕3861号

申请人：尹树烟，女，汉族，2000年4月22日出生，住址：江西省赣州市于都县禾丰镇。

被申请人：广州市金钥匙网络科技有限公司，住所：广州市海珠区合纺街3号2601房。

法定代表人：林建宁。

委托代理人：程淑红，女，该单位员工。

申请人尹树烟与被申请人广州市金钥匙网络科技有限公司关于双倍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。申请人尹树烟和被申请人的法定代表人林建宁、委托代理人程淑红到庭参加庭审。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8月22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2022年5月19日至2022年6月16日未签订劳动合同双倍工资差额3500元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系补偿金1750元。

被申请人辩称：一、申请人于2022年4月18日入职我单位，每周工作5至6天，每天工作6.5小时，2022年5月中旬及6月13日口头通知申请人签订劳动合同，申请人以考虑为由拒签劳动合同，我单位也给予申请人时间考虑，工资也每月按时发放，已经发放完毕；2022年7月1日，申请人以入职新公司为由主动向我单位提出离职，我单位经综合因素考虑同意了申请人的辞职申请，并通过微信将解除劳动合同证明发送给申请人，申请人已确认收到该证明。二、申请人并未交接工作，导致其中一家门店老板投诉产品页面链接失效、内容不符等，2022年7月1日，双方已协商解除劳动合同，办理了离职证明，申请人又在2022年8月8日在微信发送被迫解除通知给程淑红确认，我单位认为申请人是为了请求赔偿而后补该通知。综上，我单位对申请人的仲裁请求均不认可。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动关系补偿金问题。申请人于2022年4月18日入职被申请人处负责线上店铺运营工作，被申请人于2022年6月16日安排包括申请人在内的员工放假。2022年7月1日，申请人通过微信向被申请人表示其找新工作要求有离职证明，让被申请人打印一份离职证明给其，被申请人当日将《离职证明》发给申请人，该证明内容为“兹证明员工尹树烟……在公司担任运营部门运营职务，于2022年6月15日离职，在

此工作期间无不良表现，经公司慎重考虑准予离职，已办理完工作交接。劳动关系自离职之日起解除……”。申请人于2022年8月7日向被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》，以被申请人未与其签订劳动合同、未为其缴纳社会保险等事由主动解除劳动合同，并据此主张双方于当日解除劳动合同，要求被申请人支付其被迫解除劳动合同经济补偿。被申请人对此主张申请人实际已于2022年7月1日主动辞职，不同意支付经济补偿。庭审中，申请人确认其收到上述《离职证明》后未向被申请人提出过异议。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人将解除劳动合同意思表示送达给对方时即发生法律效力。本案并无证据证明双方在2022年7月1日前向对方作出过解除劳动合同的意思表示，故本委认定2022年7月1日之前双方之间的劳动关系处于存续状态。2022年7月1日，申请人主动要求被申请人出具离职证明，理由系找新工作有此要求。由于出具离职证明需以解除劳动合同为前提，而双方2022年7月1日前劳动关系处于存续状态，如若申请人在2022年7月1日并无解除劳动合同的意思表示，则不可能在当日主动要求被申请人向其出具离职证明，故应认定申请人该行为属于主动作出解除劳动合同意思表示更具逻辑合理性。鉴此，本委认定申请人于2022年7月1日主动解除与被申请人之间的劳动关系。申请人于事后（即2022年8月7日）向被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》并不能推翻此前其已主动解除劳动合同的

事实，故该通知书不能作为认定其实际解除劳动关系的有效依据。由于申请人系以其找新工作有相关要求而作出解除劳动关系意思表示，而该解除事由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿的情形之一，故本委对申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿的仲裁请求不予支持。

二、关于双倍工资差额问题。本案双方没有订立书面劳动合同。申请人确认被申请人已经结清其2022年4月至2022年6月的工资，其中，2022年5月工资为3500元、2022年6月工资为1750元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，用人单位向劳动者支付双倍工资的提前系未与劳动者订立书面劳动合同。本案中，被申请人确未与申请人订立书面劳动合同，虽然被申请人主张曾向申请人提供劳动合同，而申请人以需要考虑为由未实际签订，但被申请人对此并未依法作出相应处理，其单位应承担相应法律责任。因此，申请人要求被申请人支付其2022年5月19日至2022年6月16日未订立书面劳动合同双倍工资差额，合法有据，但数额应以本委核算为准。经核算，被申请人应加倍支付申请人2022年5月19日至2022年6月16日未订立书面劳动合同的工资3217.74元（3500元÷31天×13天+1750元）。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》第三十八条、第四十六条、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，被申请人一次性加倍支付申请人 2022 年 5 月 19 日至 2022 年 6 月 16 日未订立书面劳动合同的工资 3217.74 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年十月十八日

书 记 员 李梓铭