

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〕2212号

申请人：程勇生，男，汉族，1986年12月25日出生，住址：新疆察布查尔锡伯自治县。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：钻美（广州）服装有限公司，住所：广州市海珠区大干围路38号第五工业区12号楼二至八楼南边第七层777房。

法定代表人：陈艳梅，该单位总经理。

委托代理人：吴某某，男，该单位员工。

申请人程勇生与被申请人钻美（广州）服装有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人程勇生及其委托代理人廖海燕和被申请人的法定代表人陈艳梅及委托代理人吴某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月28日向本委申请仲裁，于2023年4月4日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确

认申请人与被申请人 2021 年 10 月 27 日至 2023 年 3 月 26 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间工资差额 9526 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日工资 8500 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日期间工资差额 101.57 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 26 日期间未续订书面劳动合同的二倍工资差额 13807.57 元；六、被申请人支付申请人违法终止劳动关系赔偿金 25500 元。

被申请人辩称：一、申请人 2021 年 10 月 27 日至 2023 年 3 月 26 日在我单位任职裁工相关工作。二、我单位对于申请人要求补偿 11、12 月工资的申请不予认可。申请人 11 月违反国家疫情防控措施，从海珠区流动到白云区，未经我单位允许且未与我单位解除合同的前提下，申请人因自身原因长期在白云区其他单位上班，无法及时到岗对完成我单位工作造成严重影响，仅在我单位工作 2 天+2 班次，且申请人已经同意 11 月发放 756 元，依据劳动合同法第 39 条第 4 项，广东省工资支付条例第 25 条、第 62 条第 3 项。我单位受疫情严重影响，2022 年 11 月至 2023 年 1 月都无法正常运行，超过 1 个工作周期。申请人 12 月又回到我单位上班，我单位已支付申请人 12 月应得工资 6718 元，不低于广州最低工资标准的百分之八十，且申请人同意 12 月发放 6718 元。三、作为服装生产单位，中大面辅料市场是我单位唯一材料供应地，中大长期关闭，海珠区封闭，

导致我单位无法正常运营，客户流失，导致我单位从 2022 年 10 月 23 日至 2023 年 1 月依旧停工，超过一个支付周期，根据广东省工资支付条例第 39 条、第 62 条（二），人社厅明电（2020）5 号的规定，我单位不应支付申请人未进行任何劳动的全部工资。四、申请人 2 月 8 号晚上个人原因未上班，无考勤记录，根据广东省工资支付条例第 25 条规定，我单位拒绝支付因申请人个人原因未上班的工资。五、申请人与我单位已经签订 2021 年 10 月 27 日至 2022 年 12 月 31 日劳动合同。申请人与我单位从 2021 年 10 月 27 日开始用工，且用工已超 1 年，不符合双倍工资赔偿标准。根据劳动合同法第 82 条、第 14 条的规定，我单位拒绝支付未签订劳动合同的双倍赔偿，且 2023 年要求申请人续签劳动合同时，申请人各种理由拒绝签订劳动合同。六、因申请人拒绝续签劳动合同及申请人工作期间严重失职并对我单位造成严重损失，根据劳动合同法第 46 条（5），劳动合同法第 44 条，劳动合同法第 39 条（2）（3），劳动合同法实施条例第 19 条（3）（4）的规定，我单位依法与其终止劳动关系，并发正式通知，对于违法终止劳动关系的赔偿事项，我单位不认同。

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 10 月 27 日入职被申请人，入职时岗位为裁床工人，2022 年 8 月起担任裁床主管，双方签订有一份合同期限为 2021 年 10 月 27

日至2022年12月31日的劳动合同，每月15-20日左右通过法定代表人私人银行账户或微信转账发放上月工资，2023年3月26日被申请人向申请人发出《终止劳动关系通知书》而解除双方劳动关系，最后工作日为2023年3月26日。申请人主张其与被申请人自2021年10月27日至2023年3月26日期间与被申请人存在劳动关系，并提交了《劳动合同》《终止劳动关系通知书》等证据予以证明。其中《劳动合同》载有合同期限为2021年10月27日至2022年12月31日等内容，落款处有被申请人字样的盖章和申请人字样的签名。其中《终止劳动关系通知书》载有双方于2023年3月27日终止劳动关系。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。庭审中被申请人确认其单位与申请人自2021年10月27日至2023年3月26日期间存在劳动关系。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，申请人主张与被申请人存在劳动关系，并举证了相关证据予以证明，且申请人与被申请人对双方存在劳动关系的起止日期不持异议，故本委认定申请人与被申请人自2021年10月27日至2023年3月26日期间存在劳动关系。

二、关于2022年11月1日至12月31日工资差额、2023年1月工资及2023年2月工资差额问题。经查，被申请人安排申请人2022年12月27日至2023年2月6日放假，申请人已领取2022年11月1日至2022年12月31日工资共7474元，已领取2023年2月1日至2月28日工资6577元。申请人主张其入职时月工资7500元，2022年8月起调整为8500元，上班

时间为 9:00-12:00, 13:30-18:00, 18:30-21:30, 2023 年 2 月 7 日后下班时间调整为 22:00, 固定每周日休息, 被申请人未足额发放其 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日工资。申请人提交《劳动合同》、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明“……固定期限: 从 2021 年 10 月 27 日起至 2022 年 12 月 31 日止……试用期从 2021 年 10 月 27 日起至 2021 年 11 月 26 日止……标准工时工作制, 即每日工作 8 小时, 每周工作 5 天, 每周至少休息 1 天, 工作时间为: 09:00-12:00+13:30-18:00+18:30-19:00 (二) 乙方因生产 (工作) 需要, 乙方可以申请加班 但是必须要申请并获得甲方批准才可以 (三) 甲方按规定给予乙方享受法定休假日, 并按本合同约定的工资标准支付工资…… (1) 乙方试用期全勤基本工资为 1900 元/月, 试用期结束后为 2000 元/月。(2) 绩效考核达标奖金 2300 元/月。(3) 全勤达标奖为 1000 元/月。(4) 周一到周五加班按照时薪 1.5 倍计算加班费。(5) 周六加班按照时薪 2 倍计算加班费……五、社会保险和福利待遇 ……乙方由于个人原因自愿坚持放弃购买社保, 乙方郑重承诺, 不会反悔要求甲方补缴社保……3) 甲方为乙方额外补偿工资 1127 元/月……七、合同的解除和终止…… (2) 乙方存在严重违反甲方规章制度的行为 (以附件为依据) ……九、其他……2. 乙方严重违反甲方规章制度的行为……2.2 单月 迟到+早退 累计 5 次及以上……”落款甲方处有被申请人字样的盖章, 落款乙方处有申请人字样的签名及捺印。其中申请人与被申请人法定代表人陈

艳梅微信聊天记录载明3月19日陈艳梅发送“程勇生2月工资=8500/28*(22-1/3)=6577元”“明天给你确认”，申请人回复“吴总，去年8月我接手裁床的时候你就说了，去年下半年8500，今年过来工资涨到9000，怎么发工资还是8500”“还有开年上班，第二天厂里面料没到齐，你说休息晚上不加班，怎么又扣钱”“9000÷28×22=7071.4285714二月份的工资，好的”。其中申请人与吴某某的微信聊天记录载明2022年11月1日中午12:57申请人发送“Rockefeller下午要不要安排上班，就一个橙色的裙子剪了就可以做里布以裁好”，吴某某回复“暂时不用”。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张申请人上班时间为9:00-12:00, 13:30-18:00, 18:30-21:30, 2023年2月7日后上下班时间调整为9:30、22:00, 固定每周日休息，其单位已足额支付申请人2022年11月1日至2023年2月28日工资。被申请人提交微信聊天记录、“裁货群”微信群聊天记录、《关于中大纺织商圈暂缓复市的通知》等证据予以证明。其中申请人与吴某某的微信聊天记录载明2月3日吴某某发送“程勇生11月工资=8500/30*(2+1/3+1/3)=756元 12月工资=8500/31*(31-6-1/2)=6718元 11月+12月=7474-5000(预支)=2474元”并发送11月、12月考勤记录表，11月考勤记录表显示11月3日、28日出勤，11月4日、29日各出勤1/3个班次，12月1日至6日出勤，12月7日出勤1/2个班次，12月8日、12月10日至17日、12月19日至24日、12月26日出勤(12月9、18、25、12月27日至12月31日未

出勤);2月4日上午11:14吴某某发送“公司计划在2.7号裁床部开工要准时到厂”,申请人回复“好”;2月7日晚上21:52吴某某发送“没到10点你们就下班了”,申请人回复“9点半下班啊”;2月8日上午08:43吴某某“今年改到10点了”,申请人“上班时间是,改成上午九点半到晚上10点下班么?”吴某某回复“是的”;3月25日申请人发送“ $7071.4-6577=494.4$ ”“能不能补给我二月份的工资”,“看不懂”,吴某某“这个是2月工资的明确算法,并附有2月工资详细解释说明及2月刷卡记录,2月刷卡记录表显示申请人2月7日至11日打卡,13日至18日打卡,20日至25日打卡,27日、28日打卡,其中2月8日、20日均只打上班卡,15日只打下班卡。其中“裁货群”微信群聊天记录载明:2022年12月26日吴某某发送“裁床部放假时间为12.27日~2.19日”,申请人回复“好的”。其中《关于中大纺织商圈暂缓复市的通知》载有通知中大纺织商圈暂缓复市的内容,落款日期为2022年12月3日。申请人对微信聊天记录及微信群聊天记录、11月及12月考勤记录、《关于中大纺织商圈暂缓复市的通知》的真实性均予以确认,对2月工资详细解释说明、2月刷卡记录表的真实性不予确认,辩称系被申请人单方制作,申请人没有签名确认。申请人庭审中确认其在职期间未对2022年11月及12月工资发放问题向被申请人提出过异议。本委认为,首先,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定,当事人对自身主张负有举证责任,申请人虽主张2023年2月7日后上班时间调整为9:00-12:

00, 13:30-18:00, 18:30-22:00, 但未提交证据予以证明, 应承担举证不能的不利后果, 结合2月7日和2月8日申请人与吴某某的微信聊天记录可知申请人对工作时间调整的情况系知悉的, 此与被申请人主张相吻合, 故本委采纳被申请人关于申请人工作时间之主张。其次, 被申请人虽主张按双方劳动合同所载劳动报酬支付申请人工资, 但从双方提交的微信聊天记录可看出, 实际履行劳动合同过程中, 被申请人并未按照劳动合同所载的工作时间及劳动报酬履行, 而实际系实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定(固定时间、固定报酬)用工模式, 即双方实际系按照每周休息一天, 按入职时月工资7500元, 2022年8月起月工资8500元的标准履行。最后, 关于2022年11月1日至12月31日工资差额, 鉴于申请人确认其在职期间未对2022年11月1日至12月31日工资发放问题向被申请人提出过异议, 此可视为申请人对该两个月工资发放的默认, 如若申请人认为被申请人未足额支付对应工资的行为侵犯了其合法权益, 应向被申请人提出异议或行使法律赋予其自身向有关部门申诉的权利, 但本案并无证据证明其在职期间有就该问题向被申请人主张过权利或向有关部门进行过申诉, 表明申请人系认可被申请人发放其2022年11月及12月工资数额的, 现申请人在离职后再行主张要求被申请人支付其该期间工资差额, 于法无据, 本委不予支持。关于2023年1月工资及关于2023年2月工资差额, 2022年12月27日至2023年2月6日放假非申请人原因所致, 被申请人应支付申请

人该期间正常提供劳动的工资及超过一个工资支付周期没有提供正常劳动的生活费。被申请人虽主张2023年2月8日申请人晚上没上班，但未提交证据证明未上班系因申请人个人原因所致，结合申请人与陈艳梅3月19日微信聊天记录可知，2023年2月8日晚上不上班非申请人原因，故本委认定申请人2月实际出勤22天。又，申请人虽主张其自2023年2月起月工资为9000元，但并无证据证明被申请人同意进行调整，故申请人应承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人未举证证明其单位已支付申请人2023年1月1日至1月31日工资，故根据《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）的规定，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年1月31日工资6656.68元 $[8500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 22 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}]$ ；被申请人应支付申请人2023年2月1日至2023年2月28日工资差额201.57元 $[2300 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times 6 \text{ 天} + 8500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 22 \text{ 天} - 6577 \text{ 元}]$ ，现申请人仅要求支付其2023年2月工资差额101.57元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委予以尊重并照准。

三、关于二倍工资差额问题。经查，申请人2023年1月1日至2023年3月26日期间没有签订劳动合同。申请人主张被申请人应支付其2023年2月1日至2023年3月26日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额。申请人提交《劳动合同》《招

商银行户口历史交易明细表》等证据拟证据其主张。其中《招商银行户口历史交易明细表》载明陈艳梅向申请人转账支付2023年3月工资7129元。其中《劳动合同》载明合同期限为2021年10月27日至2022年12月31日。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张其单位与申请人已签订了一份期限为2021年10月27日至2022年12月31日的劳动合同，因申请人不同意续签劳动合同，故不应支付申请人未签订劳动合同的二倍工资。被申请人提交微信聊天记录拟证明其主张。其中申请人与吴某某3月25日微信聊天记录载明申请人“我也希望和公司签订合同，但是要真实是吧”，吴某某回复“合同上面写的很清楚，很好理解，每周5天8小时，是基本工资，另外平时加班1.5倍，周末加班2倍，法定节假日3倍，这也是国家法律法规规定的 如果你加班加满，然后全勤，一个月就是8500或者9000元”。申请人对该证据的真实性予以确认，但辩称续签的劳动合同与实际履行的不一致故而拒签。本委认为，双方签订的《劳动合同》明确载明合同期限截止至2022年12月31日，合同到期后，被申请人于2023年3月才通知申请人续签劳动合同，彼时劳动合同到期后双方劳动关系实际已履行超过1个月，被申请人虽主张申请人拒签，但不能否认双方2023年1月1日至2023年3月26日期间未签订劳动合同的事实，因被申请人在劳动合同到期后未与申请人订立书面劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应支付申请人2023年2月1日至2023年3月26日期间

未订立书面劳动合同二倍工资差额 13907.57 元（6577 元+201.57 元+7129 元），现申请人仅要求被申请人支付其该期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 13807.57 元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委予以尊重并照准。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2023 年 3 月 26 日违法终止双方劳动关系，应支付其违法终止劳动关系的赔偿金。申请人还主张其 2022 年 3-10 月实发工资分别为 8169 元、7250 元、7250 元、7500 元、7940 元、8500 元、8217 元、8500 元。申请人提交《终止劳动关系通知书》《招商银行户口历史交易明细表》《中国邮政储蓄银行账户对账单》等证据拟证明其主张。其中《终止劳动关系通知书》载明“……由于以下原因：1) 乙方拒绝签订劳动合同。2023 年劳动合同待遇部分明显优于 2022 年已经签订的劳动合同。甲方已正式通知乙方，劳动合同签订的截止日期，并细心解释了乙方关于劳动合同的各种问题。乙方仍然各种理由拒绝签订 2023 年劳动合同。2) 乙方任职期间多次操作以及管理失误，给甲方造成巨额损失，并拒不承认。3) 乙方多次迟到、早退、旷工，无视公司规章制度，多次提醒警告无效，严重违反公司规章制度。经慎重研究，本公司决定从 2023 年 3 月 27 日起，依法无偿终止与乙方的劳动关系……”落款处有被申请人字样的盖章，落款日期为 2023 年 3 月 26 日。其中申请人与陈艳梅的微信聊天记录载明：4 月 18 日申请人“amay 我三月份的工资是怎么算的哦少了 1000 呢？三月份的工资 7500+669 报销的车费费-（借支 3000）应该发 5169，我三月份

的工资单是不是这样的”“好的”“我只收到 4097”“请了一天半，后面老板说三月份补一天假刚好抵一天，就请了一个下午和晚上”“嗯，对的”，陈艳梅分别回复“等下给你看”“嗯，等下”

“3 月份有请假”“好的”“ $=7500/31*(31-2/3)=699-3000=5008$ ”“发你微信吧，银行卡今天转不了了”并向申请人微信转账 911 元；2022 年 6 月 19 日晚上 20:55 申请人发送“年前借了 5000 二月份工资 3000 还了 2000 3 月份工资 7500+车票 600 一共是 8100 还了 3000 实发工资 5100 四月份工资 7250，没发工资您让我预支的，我预支了 7100. 四月份还差我 150 五月份工资 6 月二十号才发工资是不是 $7100+150=7250$ ”“您看看是不是哪里出了问题”“都有转账记录的您那边”，陈艳梅回复“你发给吴老板，让他对下，差的数，我补给你就可以了，因为你们上班时间什么的我也不清楚”。其中《招商银行户口历史交易明细表》载有陈艳梅向申请人转账的交易记录。其中《中国邮政储蓄银行账户对账单》陈艳梅向申请人 2022 年 4 月 18 日转账 4097 元，6 月 19 日转账 4166 元，6 月 20 日转账 3092 元。被申请人对该些证据的真实性予以确认。被申请人主张因申请人存在《终止劳动关系通知书》所载之情形，故其单位于 2023 年 3 月 26 日与申请人合法终止劳动关系，不应支付申请人赔偿金。被申请人还主张申请人 2022 年 3-10 月实发工资分别为 5008 元、7100 元、7258 元、7000 元、8000 元、8500 元、8217 元、7403 元。被申请人提交微信群聊天记录、微信聊天记录、等证据拟证明其主张。其中“裁货群”微信群聊天记录 11 月 2 日下午 13:37 申请人“两

个裁床师傅今天说有事请假”，吴某某“什么时候请假的”“请假需要我本人批准，你无权限”；2022年11月4日晚上18:57吴某某发送“@坚持 昨天明确通知，今天上班，有事做，你依旧今天上午请假2天”；2月22日08:05采购发送“这个先不裁，面料底布搞错了”申请人2月22日上午09:30回复“昨天裁了”“昨天晚上裁的”；3月20日吴某某“纸样有纸衬，实际裁货中，没有纸衬，是工作失职，导致外发厂很不满意，下次绝不能发生”；3月24日陈艳梅“这个面料档口颜色给错。不裁”“你想干什么？你自己说让我确定好后给你留言，我刚拿色卡回来确认。你凭什么让别人都裁了”“不能裁的面料，再加急也不能裁”，申请人回复“下午你看了，对了手机色不是说能裁么”“以后有问题的我全发在群里”“你们回复确认了我在裁”。其中申请人与吴某某的微信聊天记录载明2022年11月21日晚上21:34申请人“吴总，我这边封控到25号才能出入”“下午发的通知”，吴某某回复“你在白云？”“我需要你的时候，你老不在，这不行啦”；2月14日吴某某“F062907 前后片，正确的是不同片，但这次全部裁成相同片，是工作失误 下次不要再犯错了，否则要承担对应损失”，申请人回复“好的”“下次一定注意了”。本委认为，首先，被申请人虽主张申请人未按时续签劳动合同，其单位依法终止与申请人的劳动关系，但本案双方签订的劳动合同于2022年12月31日到期，截至2023年3月26日，合同到期后双方劳动关系已继续履行超过1个月，被申请人提供的续签合同版本与实际履行不一致，申请人拒签并不符合终止劳动合同情形，被申

请人以合同到期申请人不按时续签劳动合同为由终止劳动关系，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条规定之情形，被申请人据此终止双方劳动关系属于违法终止。其次，被申请人虽主张申请人存在“多次迟到、早退、旷工，无视公司规章制度，多次提醒警告无效，严重违反规章制度”之情形而解除劳动关系，但被申请人提交的2月刷卡记录表显示的实际出勤天数与申、被双方微信聊天记录中确认的出勤天数不一致，且申请人对2月刷卡记录表的真实性不予确认，故本委对2月刷卡记录表不予采信。又，“裁货群”微信群11月2日的微信聊天记录无法体现申请人无故旷工，申请人与吴某某11月21日的微信聊天记录亦不足以证明申请人存在多次旷工的情形，鉴于被申请人未就申请人存在多次迟到早退旷工的事实进行充分有效的举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳。再次，被申请人虽主张申请人任职期间多次操作以及管理失误，给其单位造成巨额损失，虽被申请人提交的证据显示申请人确存在过错，但被申请人未提交充分有效的证据证明因申请人操作及管理失误而对其单位造成巨大损失，故本委对其单位该主张亦不予采纳。因此，鉴于被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，故本委认定被申请人解除与申请人的劳动合同构成违法解除。最后，关于2022年3月至5月实发工资，结合《中国邮政储蓄银行账户对账单》陈艳梅4月18日、6月19日和6月20日转账记录以及申请人与陈艳梅4月18日和6月19日的微信聊天记录可知，申请人2022年3月至5月实发工资

分别为 7500 元、7250 元、7258 元；关于 2022 年 6 月至 10 月实发工资，因被申请人未举证证明申请人工资发放情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于 2022 年 6 月至 2022 年 10 月实发工资的主张。经计算，申请人离职前月平均工资为 6964.52 元（（7500 元+7250 元+7258 元+7500 元+7940 元+8500 元+8217 元+8500 元+7474 元+6656.68 元+6577 元+201.57 元）÷12 个月）。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法终止劳动关系赔偿金 20893.56 元（6964.52 元×1.5 个月×2 倍）。

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》第四十四条、第四十六条、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5 号）之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 10 月 27 日至 2023 年 3 月 26 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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日工资 6656.68 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 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日工资差额 101.57 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 26 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 13807.57 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法终止劳动关系赔偿金 20893.56 元；

六、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 宋 静

二〇二三年六月九日

书 记 员 林婉婷