

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〔2024〕423号

申请人：李俊毅，男，汉族，1988年2月11日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州印象科技文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1315房自编之一。

法定代表人：郑佳真。

委托代理人：于跃，女，上海锦天城（广州）律师事务所律师。

委托代理人：卢伊凡，女，上海锦天城（广州）律师事务所律师。

申请人李俊毅与被申请人广州印象科技文化传媒有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李俊毅和被申请人法定代表人郑佳真及委托代理人卢伊凡到庭参加诉讼。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11月15日向本委申请仲裁，于2024年

1月2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于2022年8月22日至2023年11月1日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月22日至2023年11月1日未签订劳动合同双倍工资差额17853元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿18202.5元；四、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年11月1日拖欠工资5459元；五、被申请人支付申请人2022年至2023年未休年休假工资5977元；六、被申请人为申请人出具载明在职年限、工作岗位等但不包含影响其寻找新工作的离职证明。

被申请人辩称：一、双方在劳动合同期满后未及时续签劳动合同非我单位过错导致，系申请人拒绝续签劳动合同。我单位在劳动合同期满后已主动履行订立劳动合同通知义务，但申请人一直以各种理由拒绝和拖延。我单位其他员工已完成劳动合同续签事宜，且根据其他员工出具的《情况说明》，足以证明我单位在申请人及其他员工劳动合同期满后一个月内，统一通知续签劳动合同，仅申请人拒绝续签。我单位与申请人虽未续签书面劳动合同，但双方事实上已就劳动合同主要内容达成合意，不应再向我单位主张双倍工资差额。根据法律规定，用人单位与劳动者未续签劳动合同的情况下，视为双方以原劳动合同条件继续履行劳动合同，不应再支持未续订劳动合同双倍工资。双倍工资设立初衷系为了保护劳动者弱势地位，而非使其

从中获益。用工之日应理解为初次用工，不应适用于劳动合同期满的情形，且未签订劳动合同与未续签劳动合同系完全不同的法律概念，不应适用同一种惩罚性后果。即使需要支付双倍工资，申请人亦仅能主张双倍工资差额，而非直接索赔双倍工资。双倍工资差额应自次月起按实际发放工资基数计算差额。

二、薪酬制度改革属于经营管理自主权范畴，且并未降低运营部门人员全体薪资待遇，工资上限超过固定工资模式，不存在违法违规调整薪资情形，申请人主动选择离职，无权主张经济补偿。我单位在 2023 年 8 月 21 日正式发布通知，表示施行新的薪酬机制，明确绩效薪酬考核标准。薪酬改革施行后，申请人工资最高上限达到 15000 元，除此之外，申请人其他事项均未发生变更。薪酬制度并非针对申请人作出，并未恶意降低其工资标准，且我单位同岗位其他员工均接受该薪酬机制的调整，并续签新的劳动合同。申请人提出离职的原因不符合法律规定的用人单位需支付经济补偿的情形。

三、我单位与申请人在劳动合同到期后虽未进行续签，但已形成事实上的劳动关系，申请人未提前三十日告知解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，造成我单位实际经济损失。

四、我单位已于 2023 年春节期间为申请人在内的全体员工安排长达 14 日的带薪春节假期，申请人已实际享受 2023 年假期，其无权主张未休年休假工资。

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 2022 年 8 月 22 日入职被申请人从事电商运营工作，最后工作至 2023 年 11 月 1 日。申请人提供的《劳动合同》显示其与被申请人存在订立书面劳动合同之情形；银行交易流水载明被申请人存在向申请人转账的记录。本委认为，根据本案查明的证据可知，申、被双方存在订立书面劳动合同，以及被申请人向申请人转账的行为，加之双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，故结合庭审查明证据和事实，可证明双方存在建立劳动关系的主观合意及客观行为，具有劳动关系项下的基本权利义务。据此，本委确认申请人与被申请人于 2022 年 8 月 22 日至 2023 年 11 月 1 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人入职时每月工资由基础工资 2800 元和岗位补助 10200 元构成，月工资为税前 13000 元。被申请人主张 2023 年 8 月 16 日已就薪酬制度改革召开会议，并于当月 21 日下发正式通知，告知实施新的薪酬制度及绩效薪酬考核标准，自 2023 年 9 月起正式施行新的薪酬制度，申请人月工资构成调整为基本工资 9000 元、绩效工资 6000 元，其中足额的绩效工资需以完成当月工作量的 80%作为发放条件，申请人所在岗位级别在薪酬制度实施后，最高工资上限将达到 15000 元，该薪酬制度适用于运营部门全体员工，并非针对申请人，不存在恶意降低工资标准的情形。被申请人对此提供会议纪要、浮动薪酬变化通知、案外人劳动合同及确认薪酬改革

说明、转账记录等证据予以证明。申请人对此不予确认，主张相关会议纪要系被申请人单方制作，其并无参加上述会议，仅在2023年8月31日参加薪酬改革会议，且相关制度并未经过民主程序，其对薪酬制度不予认可。另查，申请人于2023年9月1日至2023年11月1日每月实际领取的工资分别为9670元、9249元、433元。申请人主张其以调整薪资前月平均工资12135元作为基数，要求被申请人向其补足上述期间工资差额。本委认为，依查明的事实可知，申、被双方建立劳动关系时，已就每月工资构成及数额作出明确约定，且亦系按照约定的工资标准执行薪酬制度。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条之规定，被申请人应当按照劳动合同的约定，全面履行自身义务。本案中，被申请人虽主张其已通过召开会议的方式对劳动报酬作出新的薪酬制度改革，但如前所述，双方对涉及申请人劳动报酬的约定已通过劳动合同该书面形式进行确定，并以实际行为对该约定作出履行，故双方约定在先的行为对彼此具有法律约束力，被申请人应根据上述法律规定，依法履行及时足额支付申请人劳动关系存续期间劳动报酬的法定义务。本委需指出，用人单位虽具有法律所赋予的根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平的权利，但该权利的行使应以不损害劳动者合法权益为前提，以不违反双方约定义务为必要，以平衡彼此根本利益为条件，在双方已明确对申请人月工资标准作出约定的情

况下，被申请人通过会议方式改变申请人的工资构成，此属单方事后行为。鉴于申请人并未对该变更劳动报酬的行为予以认可和接受，故即便被申请人其他员工同意并执行新的薪酬制度，亦仅代表被申请人与其他员工就变更劳动报酬事宜协商一致，然意思表示不具有传递性和替代性，任一意思表示的成立，应以行为当事人基于自身意愿作出真实意思表示为生效前提，而不能以他人行为标准而作为认定申请人意思表示的依据。因此，基于本案现有证据无法证实被申请人实施的新薪酬制度已与申请人协商一致取得合意，故本委对其按新的薪酬制度发放申请人工资的行为不予认可。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年11月1日期间工资差额5475.93元（ $12135\text{元} \times 2\text{个月} + 12135\text{元} \div 21.75\text{天} \times 1\text{天} - 9670\text{元} - 9249\text{元} - 433\text{元}$ ）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于二倍工资问题。经查，申、被双方订立的《劳动合同》约定期限为2022年8月22日至2023年8月21日。被申请人主张在劳动合同期满后已口头通知申请人续签新的劳动合同，但申请人拒绝签订。被申请人对此提供在职员工出具的《情况说明》予以证明。申请人对该证据不予确认。本委认为，依查明的事实可知，双方在劳动合同期满后，且劳动关系依然存续的情况下，未续签新的书面劳动合同。被申请人虽提供《情

况说明》拟证明申请人拒签书面劳动合同，但出具该《情况说明》的当事人系被申请人在职员工，与被申请人存在利害关系，故在未有其他证据对此予以佐证的情况下，该《情况说明》证明力存在瑕疵，不能单独作为证明案件事实的依据。据此，被申请人该项主张缺乏依据，本委对此不予采纳。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2023年9月22日至2023年11月1日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额17333.33元（13000元÷30天×9天+13000元+13000元÷30天×1天）。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同告知函》载明：“你司的行为已经构成恶意拖欠工资，直接导致本人的合法权益受到严重损害……通知你司本人于2023年11月1日被迫与你司解除/终止劳动关系”。被申请人对此辩称，申请人系主动提出离职，其该离职行为造成单位直接经济损失。另查，申请人提供的微信聊天记录显示其于2023年10月21日表示，对新考核方案不认可及无法接受，其基于决策调整，没办法继续任职。申请人主张离职前月平均工资为12135元。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实已认定被申请人存在单方降低申请人工资之行为，故申请人据此解除劳动关系的理由负有事实基础和客观依据；加之申请人在微信聊天记录中所述的内容，亦系针对被申请人薪酬制度提出不满和异议，故双方劳动关系的解除事由仍系围绕被申请人执行薪

酬制制度对申请人所造成的影响。因此，本委认为申请人主张的解除原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 18202.5 元（12135 元×1.5 个月）。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其在职期间未休带薪年假，故要求被申请人按每年 5 天的标准向其支付未休年休假工资。被申请人对此不予确认，主张其在 2023 年春节法定假期外，已安排申请人休额外 7 天带薪年假。申请人则反驳称，2023 年春节休的额外假期属于 2022 年 11 月和 2022 年 12 月加班补休，并非带薪年假。本委认为，根据《职工带薪年假条例》第二条之规定，申请人自 2023 年 8 月 22 日起享有带薪年假资格。根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2023 年 8 月 22 日至 2023 年 11 月 1 日期间享有 0 天带薪年假（ $72 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。因此，申请人要求被申请人向其支付未休年休假工资于法无据，本委不予支持。

六、关于离职证明问题。经查，被申请人未向申请人出具离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，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解除劳动关系证明。

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》第二十九条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条,《职工带薪年休假条例》第二条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人于2022年8月22日至2023年11月1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9月1日至2023年11月1日期间工资差额5459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9月22日至2023年11月1日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额17333.33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解除劳动关系经济补偿18202.5元;

五、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解除劳动关系证明;

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 郑泽民

二〇二四年一月八日

书 记 员 林婉婷