

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〕1664 号

申请人：梁伟雄，男，汉族，1996 年 2 月 1 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区玖零捌陆服装设计工作室，经营场所：广州市海珠区工业大道北路 67 号 34 号楼 101A。

经营者：徐成，男，汉族，1992 年 6 月 29 日出生，住址：四川省眉山市彭山区。

委托代理人：马心慈，女，该单位人事。

申请人梁伟雄与被申请人广州市海珠区玖零捌陆服装设计工作室关于确认劳动关系、二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。申请人梁伟雄和被申请人的委托代理人马心慈到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 18 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 2021 年 9 月 8 日至 2024 年 1 月 3 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年

12月1日至2024年1月3日工资10186元；三、被申请人支付申请人2024年1月为被申请人代交的宽带费399元；四、被申请人支付申请人2021年9月8日至2024年1月3日未休年假工资10890元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的经济赔偿23650元；六、被申请人支付申请人2023年11月9日至2024年1月3日未订立书面劳动合同二倍工资差额17061元。

被申请人辩称：一、确认申请人的第一项仲裁请求；二、申请人2023年12月1日至2024年1月3日的工资应为9549元，我单位同意按该金额支付；三、我单位已经结清申请人代交的宽带费；四、经我单位计算，申请人可休年休假天数为6天，我单位同意按照6天的年休假支付工资；五、我单位没有违法解除劳动合同关系，不同意支付申请人该项赔偿；六、我单位不同意支付未订立书面劳动合同二倍工资差额。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、工资和赔偿金问题。经查，申请人于2021年9月8日入职被申请人处任客服主管，双方签订了期限自2021年9月8日至2023年9月7日的劳动合同，合同期满后双方没有续签劳动合同，申请人每周工作6天，工资标准为底薪6000元/月，另有绩效，申请人最后工作至2024年1月3日，当日被申请人以公司发展原因为由通知申请人不续签

劳动合同，并让申请人离职，申请人2023年1月至2023年11月实发工资共计92790元（其中2023年11月应发工资为9400元），2023年1月至6月个人社保费为485.12元/月，7月至12月个人社保费为540.8元/月。申请人2023年12月和2024年1月均正常出勤，没有请假，2023年12月绩效为3200元，2024年1月绩效为309.6元，被申请人未支付申请人2023年12月和2024年1月的工资。庭审中，被申请人表示其单位在合同期满时有提出与申请人续签劳动合同，但申请人要求加薪，其单位在考虑后才最终以公司发展原因为由通知申请人不续签劳动合同。本委认为，第一，结合双方诉辩意见以及本委查明之事实，双方对劳动关系的起止时间均不持异议，故申请人要求确认与被申请人2021年9月8日至2024年1月3日存在劳动关系的请求，本委予以支持。第二，被申请人未支付申请人2023年12月和2024年1月的工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年12月1日至2024年1月3日工资9573.84元 $[6000\text{元/月}+3200\text{元}-540.8\text{元}+6000\text{元/月}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 3\text{天}+309.6\text{元}]$ 。第三，申请人与被申请人的劳动合同于2023年9月7日到期，但被申请人至2024年1月3日才以公司发展原因为由不与申请人续签劳动合同解除双方劳动关系，该期间已远超续签劳动合同的合理期限，于法于理不合，被申请人据以解除与申请人劳动关系的决定，缺乏事实依据和法律依据，应属违法。

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解除劳动合同赔偿金，现申请人要求被申请人违法解除劳动合同赔偿金 23650 元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。

二、关于二倍工资差额问题。结合本委上述查明之事实，被申请人在劳动合同期满未与申请人续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2023 年 11 月 9 日至 2024 年 1 月 3 日未订立书面劳动合同的工资 16467.17 元（ $9400 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 22 \text{ 天} + 9573.84 \text{ 元}$ ）。

三、关于未休年休假工资问题。申请人于 2021 年 9 月 8 日入职被申请人处，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、《职工带薪年休假条例》第三条之规定，申请人应自 2022 年 9 月 8 日起具备享受 5 天/年年休假的权利，故申请人要求被申请人支付 2021 年年度年休假工资的请求，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。经折算，申请人 2022 年年度年休假天数为 1 天（ $115 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ），故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年和 2023 年年度未休年休假工资 3616.97 元
〔 $(92790 \text{ 元} + 485.12 \text{ 元} \times 6 \text{ 个月} + 540.8 \text{ 元} \times 5 \text{ 个月} + 6000 \text{ 元} + 3200 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (1 \text{ 天} + 5 \text{ 天})$ 〕

×200%]。另，经折算，申请人2024年年度年休假折算后不足1天，故申请人要求被申请人支付2024年年度年休假工资的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于宽带费问题。庭审中，申、被双方均确认被申请人已结清申请人该项请求，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2021年9月8日至2024年1月3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2023年12月1日至2024年1月3日工资9573.84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违法解除劳动合同赔偿金23650元；

四、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2023年11月9日至2024年1月3日未订立书面劳动合同的工资16467.17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 2022 年和 2023 年年度未休年休假工资 3616.97 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 李文舒

二〇二四年三月十五日

书 记 员 易恬宇