

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〔2025〕126号

申请人：关某某，男，满族，2000年9月18日出生，住址：吉林省吉林市。

委托代理人：陈晨昕蕊，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

被申请人：某某（广州）美业科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：胡某。

委托代理人：梁某某，男，该单位员工。

申请人关某某与被申请人某某（广州）美业科技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。申请人委托代理人陈晨昕蕊，被申请人法定代表人胡某及委托代理人梁某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年11月5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于2022年10月19日至

2024 年 10 月 31 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 58500 元；三、被申请人支付申请人终止劳动关系经济补偿 13000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 20 日至 2024 年 10 月 31 日期间未休年休假工资 2988.51 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人存在劳动关系，且为其缴纳社会保险费，对于 2023 年 4 月至 2023 年 10 月期间未为申请人缴纳的社会保险费，我单位同意补缴。二、我单位不同意申请人主张的二倍工资差额。我单位多次与申请人沟通签订劳动合同事宜，其利用我单位的信任，在线下沟通时同意签订，但却以各种理由拖延签订时间。在我单位与其最后一次沟通时，申请人要挟我单位出具辞退证明，便于其领取失业保险金。我单位在此次事件中系受害者，我单位与全体在职员工均已签署劳动合同，并缴纳社会保险费及发放工资，在已支付申请人工资的前提下无理由不签订劳动合同，不签订劳动合同可能对我单位带来巨大风险，此系不言自明的行为逻辑。三、申请人虽作出许多危害、要挟我单位的行为，但我单位愿意按照自身标准支付申请人两个月工资作为补偿。四、申请人在 2024 年 1 月利用年假提前回家过年，2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 9 日期间休息，且于 2024 年 2 月 27 日出现旷工，但我单位并未扣减其 2024 年 2 月工资，该月实发工资为 7047.24 元，扣除社会

保险费工资为 6500 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2022 年 10 月 19 日入职被申请人处任运营助理，后于 2024 年 10 月 31 日离职。双方提供《试用期劳动合同》《劳动合同》《工资补充协议》等证据予以证明。本委认为，鉴于双方对彼此存在劳动关系的事实及存续期间不持异议，加之本案查明的证据亦可证明双方具有建立劳动关系的主观合意，且通过书面载体等证据对各自权利义务加以明确及固定，由此证明申、被双方具备劳动关系项下的意思表示及客观行为，据此，本委确认申请人与被申请人于 2022 年 10 月 19 日至 2024 年 10 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，申请人与被申请人订立的《劳动合同》约定期限为 2022 年 12 月 31 日至 2023 年 12 月 30 日。申请人主张被申请人在上述劳动合同期满后未与其续订新的劳动合同。被申请人对此辩称，单位财务兼人事的工作人员在与申请人沟通劳动合同签订事宜未果后，未及时将情况告知被申请人的负责人，被申请人在 2024 年 6 月得知申请人未签订劳动合同后，与申请人沟通续订问题，申请人在线下沟通时表示同意签订的意愿，但在实际签署劳动合同时却多次寻找借口拖延，并在最后一次沟通过程中要挟单位出具辞退证明，以

便领取失业保险金，故申请人系利用单位对其所具有的信任而拖延签订劳动合同。被申请人对此提供财务兼人事的工作人员及主管与申请人的微信聊天记录予以证明。申请人对该证据真实性予以确认，但对证明目的不予认可。另查，申请人提供的账户交易明细载明其2024年3月18日至2024年10月28日期间领取的2024年1月至2024年9月期间工资依次为5000元、3000元、5000元、5000元、5000元、2000元、5000元、5000元、7000元、5000元、5000元、6500元；申请人2024年10月工资为6500元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。据此，被申请人在与申请人建立劳动关系期间，且在劳动关系依然存续的情况下，应及时履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务。本案中，双方签订的劳动合同期限于2023年12月30日届满，故被申请人应依法在劳动合同期满后一个月内与申请人续订新的劳动合同。但依查明的事实可知，被申请人并无按照法律规定及时有效履行自身应尽的法定责任。被申请人虽主张申请人在沟通续订劳动合同过程中以各种理由拖延签订，但其并无因此及时终止与申请人之间的劳动关系，故其在双方劳动关系存续且未签订书面劳动合同的情况下，依然对申请人进行实际用工，其对由此产生的法律后果应承担法律责任。综上，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》第六条之规定，被申请人应支

付申请人2024年2月1日至2024年10月31日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额60000元（3000元+5000元+5000元+5000元+2000元+5000元+5000元+7000元+5000元+5000元+6500元+6500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、关于经济补偿问题。庭审中，申请人主张离职前月平均工资为6500元；被申请人则主张申请人离职前月平均工资为6400元。另查，被申请人在答辩书自书申请人离职前月平均工资为6831.82元，且自述申请人虽作出许多危害、要挟其单位的行为，但其愿意按照自身标准支付申请人两个月工资作为补偿。本委认为，鉴于被申请人在答辩书中明确表示同意支付申请人两个月工资作为补偿，根据意思自治原则，本委对其该项行为意思表示予以确认。另，被申请人当庭主张的月平均工资数额与其在答辩书中自述标准存在矛盾，二者存在冲突，根据诚实信用原则及按照有利于劳动者的原则，本委对其当庭主张的月平均工资不予采纳，据此采信申请人主张的月平均工资标准。因此，本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张在职期间未休带薪年假。被申请人对此不予确认，主张申请人于2024年2月及2024年9月前后共休2次带薪年假，被申请人曾要求申请人事后补交假单，但申请人并未配合，而被申请人在申请人休假期间并无扣减休假工资。被申请人对此提供微信聊天记录

及考勤记录予以证明。本委认为，带薪年假系法律赋予劳动者在满足一定工作年限后享有的法定休假权利，享有该休假权利的主体虽为劳动者，但带薪年假的落实则系由用人单位根据生产经营情况，及结合劳动者休假意愿而行使的统筹安排的结果。基于此，申请人在职期间有无享有带薪年假，需结合其申请休假的事由，或根据被申请人安排休假的原因，方可确定申请人在职期间的休假行为系否属于带薪年假性质。本案中，被申请人提供的微信聊天记录并未能直接有效反映申请人在职期间所休假期即为带薪年假，故被申请人提供的证据即使可佐证申请人存在休假行为，但亦无法据此而证实此休假性质属于带薪年假。如前所述，劳动者享有的带薪年假系由用人单位统筹安排的结果，故被申请人对申请人有无休假及休假性质负有首要的举证责任，现因其在本案提供的证据不足以证实申请人所休假期为带薪年假，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能不利后果。根据《企业职工带薪年假实施办法》第五条、第十二条之规定，申请人于2023年10月20日至2023年12月31日期间享有带薪年假1天（ $73 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）；2024年1月1日至2024年10月31日期间享有带薪年假4天（ $305 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。综上，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2023年10月20日至2024年10月31日期间未休年假工资

2988.51 元（6500 元÷21.75 天×5 天×200%）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、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》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、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于 2022 年 10 月 19 日至 2024 年 10 月 31 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 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 58500 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终止劳动关系经济补偿 13000 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 10 月 20 日至 2024 年 10 月 31 日期间未休年休假工资 2988.51 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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十二月二十三日

书 记 员 余育霖