

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕4289-4290号

申请人(4289号):曾金,男,汉族,1991年3月3日出生,  
住址:广东省兴宁市。

申请人(4290号):唐勇军,男,汉族,1982年11月28日  
出生,住址:四川省遂宁市。

被申请人:广东宏德科技物业有限公司,住所:广州市海珠  
区。

法定代表人:张敏,该公司执行董事。

委托代理人:周华梅,女,广东启源律师事务所律师。

案由:解除劳动合同及其他争议。

申请人曾金、唐勇军诉被申请人广东宏德科技物业有限公司  
劳动争议一案,本委依法受理并进行了开庭审理,申请人曾金、  
唐勇军、被申请人委托代理人周华梅到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人曾金的仲裁请求为:一、被申请人支付2020年11月9  
日至2021年10月1日未签订书面劳动合同二倍工资差额54765元;  
二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金31878元。

申请人唐勇军的仲裁请求为:一、被申请人支付2020年11

月9日至2021年10月1日未签订书面劳动合同二倍工资差额55344元；二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金31983.5元。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：曾金、唐勇军均于2020年11月10日入职被申请人。

二、工作岗位、工作地点：两位申请人的工作岗位均为工程维护，工作地点均为广州市黄埔区埔南路63号七喜仓库。

三、劳动合同签订情况：两位申请人自入职起均与被申请人共签订了三次书面劳动合同，每次劳动合同期限为一年，最后一次劳动合同期限为2022年11月10日至2023年11月9日。

四、服务项目到期情况：被申请人在七喜仓库的服务项目于2023年11月9日到期。

五、最后工作日：2023年11月9日及之前，两位申请人均一直在七喜仓库工作。

六、员工调岗通知书情况：被申请人在2023年10月14日通过微信分别向两位申请人送达员工调岗通知书，员工调岗通知书中记载的内容均为“因当前（广东联通）七喜仓库运营场地项目物业及员工合同到期，各部员工均需调整工作地点，请您于2023年10月25日前到原部门主管或项目经理处办理工作交接及相关手续，2023年11月10日到黄埔区起云路11号报到，公

司将在广州市范围内安排同等岗位、工作任务的工作给您，请准时报到，逾期公司将按人事制度处理。”

七、终止劳动关系时间：两位申请人均于2023年11月9日与被申请人终止劳动关系。

八、申请劳动仲裁日期：2024年1月15日，两位申请人向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于二倍工资差额问题。两位申请人在职期间均有与被申请人签订书面劳动合同，两位申请人要求被申请人支付2020年11月9日至2021年10月1日未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁请求，缺乏事实依据，本委均不予支持。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张，其向两位申请人发出调岗通知书就是希望续期劳动合同，希望申请人2023年11月10日起到其他项目工作，属于续签劳动合同的邀约；但两位申请人不同意到其他项目工作，属于两位申请人不同意续签劳动合同，双方劳动关系因劳动合同到期，两位申请人拒绝续签劳动合同而终止。

本委认为，用人单位是否愿意维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，应向劳动者作出明示的意思表示。实际上，被申请人向两位申请人发出的是员工调岗通知书，而非续签劳动合同通知书，该员工调岗通知书并未明示表达被申请人提出与两

位申请人续签劳动合同的意思表示，被申请人主张其员工调岗通知书即是续签书面劳动合同的意思表示，理据不足，本委不予采纳。且员工调岗通知书中要求两位申请人在2023年11月10日到黄埔区起云路11号报到并表示公司将在广州市范围内安排同等岗位、工作任务的工作到两位申请人，表明被申请人在发出员工调岗通知书时并未实际安排两位申请人的具体工作岗位，仅是表达了将会安排岗位的意思表示，亦表明两位申请人自2023年11月10日起的工作岗位并不明确。而两位申请人与被申请人签订的劳动合同于2023年11月9日到期，在被申请人并未向两位申请人明示作出是否续签劳动合同的意思表示且未明确具体工作岗位的情况下，被申请人主张其希望两位申请人2023年11月10日起到其他项目工作，两位申请人不同意到其他项目工作即为不同意续签劳动合同，亦缺乏理据，本委不予采纳。综上，本委依法采纳两位申请人的主张，认定被申请人并未向两位申请人提出续签劳动合同而导致双方劳动合同期满终止。两位申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金，缺乏法律依据，本委不予支持。但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定，被申请人应当按照两位申请人终止劳动合同前12个月的月平均工资标准向两位申请人支付终止劳动关系经济补偿金。

至于终止劳动关系前12个月的月平均工资问题。根据《广

东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。本案中，被申请人并未提供证据证明两位申请人终止劳动关系前 12 个月的应发工资情况，理应承担相应不利后果。而两位申请人提供了其工资薪金的收入纳税明细为据，被申请人亦确认收入纳税明细的真实性、合法性、关联性，本委依法根据收入纳税明细核算，申请人曾金终止劳动关系前 12 个月的月平均工资为 5313 元、申请人唐勇军终止劳动关系前 12 个月的月平均工资为 5330.58 元，据此核算，被申请人应当支付申请人曾金终止劳动关系经济补偿金 15939 元（计算公式：5313 元/月 × 3 个月）；被申请人应当支付申请人唐勇军终止劳动关系经济补偿金 15991.74 元（计算公式：5330.58 元/月 × 3 个月）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人曾金终止劳动关系经济补偿金 15939 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人唐勇军终止劳动关系经济补偿金 15991.74 元；

三、驳回申请人曾金、唐勇军的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：陈 晶 兰

二〇二四年三月十五日

书 记 员：谢 馨 颐