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〔2022〕827号

申请人：何明阳，男，汉族，1968年8月4日出生，住址：四川省邻水县。

委托代理人：潘言希，女，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州市荣熙物业管理有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南自编713号荣熙中心二号楼D401房。

法定代表人：古立新，该单位总经理。

第二被申请人：广州市维进物业管理有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南自编713号荣熙中心二号楼D401-1房。

法定代表人：吴新宁，该单位总经理。

两被申请人共同委托代理人：杨柳青，女，广东法仪律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：黄典枝，男，广东法仪律师事务所律师。

申请人何明阳与第一被申请人广州市荣熙物业管理有限公司、第二被申请人广州市维进物业管理有限公司关于确认劳动

关系、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。申请人何明阳及其委托代理人潘言希和两被申请人的共同委托代理人杨柳青到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 2 月 8 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人自 2020 年 5 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人 2020 年 5 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日未休年休假工资 2623.8 元；三、两被申请人支付申请人 2020 年 5 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日休息日加班费 25673.6 元；四、两被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 9757 元；五、两被申请人支付申请人 2020 年 6 月至 2020 年 10 月以及 2021 年 6 月至 2021 年 10 月高温津贴 3000 元；六、两被申请人支付申请人 2020 年 5 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间员工住宿补贴 5700 元。

第一被申请人辩称：申请人入职第二被申请人并与之签订了劳动合同，我单位与第二被申请人并不存在混同用工情况，故申请人无权要求我单位承担连带责任。

第二被申请人辩称：申请人 2020 年 9 月 1 日与我单位建立劳动关系并领取足额劳动报酬，其主张加班费及未休年休假工资没有法律依据，根据双方签订的劳动合同，申请人入职我单位担任物业管理员，每月基本工资 2100 元、实际到手 3500 元

左右，每月综合奖金在 1300-1400 元左右，该综合奖金已经包含节假日加班工资、年休假补贴及全勤奖等，工资总额包含了申请人在标准工作时间及加班工作时间在内的全部工资报酬，申请人在职期间领取并确认该工资数额，从未提出任何异议，故我单位认为已经足额支付申请人劳动报酬。申请人工作时间灵活，劳动强度不高，属于双固定工作模式，申请人的排班情况符合行规惯例，其每天工作 8 小时，除安排的休息时间外，申请人所在岗位预留有充足的用餐时间，申请人的岗位还配备有休息设施，其可在保安室进行休息，实际每天工作时间不到 8 小时，故综合考虑申请人的岗位特殊性，应对申请人是否存在加班情况从严把握。申请人的岗位属于物业大厦内的室内岗位，我单位提供的考勤打卡记录和工作监控截图反映申请人工作打卡地点均在室内，配备有空调等降温设施，不符合发放高温津贴情形，故申请人主张高温补贴没有法律依据。对于住宿补贴问题，申请人入职我单位时并未向我司提出住宿要求，双方签订的劳动合同也未约定我单位需向申请人提供住宿，故申请人仅以保安宿舍管理规定要求我单位支付住宿补贴没有依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系以及用人单位主体责任认定问题。

申请人主张其与两被申请人均存在劳动关系，由于两被申请人

注册地相同，股东也相同，且对其存在共同用工行为，故两被申请人应对其本案仲裁请求共同承担责任；申请人还主张其入职时间为2020年5月1日，离职时间为2021年12月31日。两被申请人主张申请人系与第二被申请人建立劳动关系并签订劳动合同，申请人入职第二被申请人的时间为2020年9月1日，离职时间为2021年12月31日，申请人在职期间的工资由第二被申请人发放，社保由第二被申请人缴纳，申请人与第一被申请人不存在劳动关系，两被申请人亦不存在混同用工情形，故第一被申请人对申请人本案仲裁请求无需承担连带责任。申请人向本委提交了荣熙中心保安部规章制度，该制度末端打印有第一被申请人名称以及申请人签名。第二被申请人对该证据予以确认，称该规章制度系其单位使用的管理规范。第二被申请人向本委提交了如下证据：1.《劳动合同》，显示甲方为第二被申请人，乙方为申请人，双方约定的内容包括合同期限从2020年9月1日起至2021年12月31日止，工作地点为广州市荣熙中心，申请人执行标准工时制，基本工资（包括试用期）为2100元以及相关年休假、加班工资、社会保险等权利，合同落款处有第二被申请人签章以及申请人签名和指纹，日期为2020年9月1日。2.2020年9月至2021年12月工资发放表，该表表头均载有第二被申请人名称，表中的“签收”栏均有申请人签名。3.《关于劳动合同到期不续签的通知》，载有第二被申请人决定在双方劳动合同期满后不再续签并终止双方劳动合同等内容，

落款处有第二被申请人盖章，日期为 2021 年 12 月 23 日。申请人对上述第 1 项证据仅确认劳动合同落款处系其本人签名，对劳动合同内页内容则不予确认，其主张签署劳动合同时，其曾在内页四个位置按捺了指纹，而该证据只有一处其按捺的指纹，且该证据中的劳动报酬、年假、年终奖、加班费等权利约定条款被第二被申请人删改、拆钉换页，其认为该证据系第二被申请人伪造，并向本委申请司法鉴定；对上述第 2 项证据仅确认“签收”栏系其本人签名。对上述第 3 项证据予以确认，称其有收到该通知。另查，两被申请人的股东不相同。申请人承认系第二被申请人工作人员对其进行直接工作管理，第二被申请人从 2020 年 9 月起为其参加社保。本委认为，对于证据审查问题，其一，第二被申请人提交的劳动合同落款处有申请人签名，现申请人对劳动合同内页内容的真实性存有异议，并向本委申请司法鉴定。对此，本委认为申请人对自身签署的劳动合同的真实性提出异议，理应先提供相反证据推翻第二被申请人所举证的劳动合同的真实性，或者提供其所主张的当时实际签署的劳动合同与第二被申请人提供的劳动合同进行对质，以此佐证其关于第二被申请人提供的劳动合同不真实之主张，此系当事人对自身主张应负的举证责任范畴，然申请人并未履行该举证责任而直接向本委申请司法鉴定，缺乏依据，本委不予准许；鉴于申请人并无证据推翻第二被申请人举证的劳动合同的真实性，故本委对该劳动合同予以采纳，该劳动合同属于申请人与

第二被申请人对建立劳动关系以及对相关劳动权利义务达成合意的载体，合法有效，对双方均具有法律约束力。其二，第二被申请人举证的工资表的表头载有其单位名称，申请人亦在工资表中签名，现申请人对工资表的内容不确认，但无证据反驳，故本委对该工资表予以采纳，该工资表可反映出申请人知悉其用人单位实为第二被申请人之事实。其三，申请人对《关于劳动合同到期不续签的通知》无异议，本委予以确认，该证据可印证申请人与第二被申请人之间存在劳动关系以及第二被申请人对终止与申请人之间劳动合同的事由。对于申请人的劳动关系归属问题，依上述查明之事实及证据可知，第二被申请人系对申请人进行工作安排和管理的主体，且第二被申请人履行了作为用人单位为申请人参加社保的义务，结合第二被申请人与申请人签订了劳动合同，并向申请人发放工资等事实，足以证实申请人与第二被申请人存在劳动关系；又申请人并无证据证明第一被申请人对其存在用工管理的事实，亦无证据证明其与第一被申请人存在建立劳动关系的合意，故本委认定申请人与第二被申请人存在劳动关系，对申请人主张其与第一被申请人同时存在劳动关系则不予采纳。根据《广东省劳动保障监察条例》第十四条及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，职工名册包括劳动者的用工起止时间等内容，属于用人单位的用工管理台账，由用人单位掌握保管。本案第二被申请人作为用人单位应提供职工名册予以证明申请人的用工起

止时间，现第二被申请人未能提供职工名册履行举证义务，虽第二被申请人与申请人签订的劳动合同落款时间为2020年9月1日，但仅凭劳动合同的签订时间无法当然认定申请人的真实入职时间，故第二被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的入职时间予以采纳。结合申请人的离职时间，本委确认申请人与第二被申请人自2020年5月1日至2021年12月31日期间存在劳动关系。另外，两被申请人属于独立法人主体，虽然两被申请人的注册地址相近，但实际上股东并不相同，申请人亦无充分有效的证据证明两被申请人存在隶属关系或者两被申请人对其存在混同用工的事实，因此，申请人要求第一被申请人对其本案仲裁请求承担共同支付责任，于法无据，本委不予支持。

二、关于休息日加班费问题。申请人每周上班6天。申请人在庭审中明确其主张的休息日加班费即系每周第6天上班的加班费。申请人还主张其入职时月工资为3000元，自2020年7月起调整为3500元，自2021年1月起调整为3600元。申请人向本委提交了案外人的录音材料予以证明用人单位对外招聘的工资标准为3500元。第二被申请人对该证据不予确认，并主张申请人的月工资由基本工资2100元和综合奖金1400元构成，申请人工作满1年后每月增加职位补贴100元，综合奖金已包含申请人加班费和年休假补贴。经核，申请人与第二被申请人签订的劳动合同约定申请人的月基本工资为2100元；申请人

2020年9月和2020年10月的工资表显示申请人全勤，每月基本工资为2100元、加班工资为1300元、职位补贴为100元，另有节日加班项目（仅在法定节假日的月份显示有对应数额）；2020年11月至2021年12月工资表显示申请人每月基本工资为2100元，另有综合奖金、职位补贴和节假日加班（仅在法定节假日的月份显示有对应数额）；2020年11月全勤，综合奖金为1300元；自2020年12月起，申请人全勤的月份所对应的基本工资和综合奖金均固定为2100元和1400元，非全勤的月份则基本工资和综合奖金均同步降低。另查，广州市最低工资标准自2021年12月起为2300元/月。本委认为，申请人的工资表所载基本工资金额与劳动合同约定一致，表明双方实际履行的正常工作时间工资标准与劳动合同约定相符，故本委认定申请人的月正常工资标准为2100元，2021年12月的月正常工资标准则应为2300元。依上述查明之事实及证据，申请人实行每周工作6天的工作模式，其每月的综合奖金与出勤天数挂钩，当申请人全勤时，其当月综合奖金则固定发放，由此表明申请人的综合奖金实为申请人在上述工作模式下而对应发放的固定报酬，故该综合奖金应包含申请人每周第6天上班的休息日加班工资。经核算，申请人每月全勤状态下所对应的每周第6天上班的休息日加班工资数额应为772.41元（ $2100 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4 \text{天} \times 200\%$ ），2021年12月全勤状态下所对应的每周第6天上班的休息日加班工资数额应为845.98元（ 2300元

÷ 21.75 天 × 4 天 × 200%)。现申请人每月领取的综合奖金数额均不低于上述计算的休息日加班工资数额，故本委认定第二被申请人已经足额支付申请人每周第 6 天上班的休息日加班工资，遂对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于经济补偿问题。经核查，本案系第二被申请人在劳动合同期限届满后不续签而终止劳动合同。申请人 2021 年每月应发工资依次为 3889.65 元、4468.95 元、3600 元、3889.65 元、3875.23 元、3889.65 元、3600 元、3600 元、3889.65 元、4460.3 元、3600 元、3600 元，合计 46363.08 元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条、第四十七条的规定，第二被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿 7727.18 元（46363.08 元 ÷ 12 个月 × 2 个月）。

四、关于未休年休假工资问题。申请人每年应休年休假天数为 5 天，第二被申请人没有安排申请人休过年休假。申请人主张第二被申请人应支付其 2020 年度和 2021 年度的未休年休假工资。第二被申请人则主张未休年休假工资已包含在申请人每月的综合奖金项目中。经核查，申请人 2021 年 5 月、6 月、9 月和 10 月的节日加班费依次为 289.65 元、289.65 元、289.65 元、868.95 元，合计为 1737.9 元。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，未休年休假工资系基于用人单位未安排职工休年休假而产生的补偿性待遇，现第二被申请人主张该待遇包

含在申请人每月的工资项目中，于法无据，本委不予采纳。结合申请人的入职时间，申请人应自 2021 年 5 月 1 日起享受年休假待遇，故申请人要求第二被申请人支付其 2020 年度的未休年休假工资，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。经折算，申请人 2021 年度的应休年休假天数为 3 天（ $245 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一整天的部分不享受年休假），第二被申请人应支付申请人 2021 年度未休年休假工资 811.1 元[$(46363.08 \text{ 元} - 1737.9 \text{ 元} - 772.41 \text{ 元} \times 11 \text{ 个月} - 845.98 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%$]。

五、关于高温津贴问题。申请人的工作场所涉及收费亭、保安亭、大厦楼栋内，该些场所内配有空调设备。申请人主张其虽有在室内工作，但其不能在室内逗留，需经常在室外工作，遂主张高温津贴。第二被申请人则主张申请人是在室内工作，且室内有空调设备，故其工作性质不符合发放高温津贴的条件，其单位无需支付申请人高温津贴。申请人向本委提交了其穿着工衣在室外拍照的照片以及视频材料予以证明，称该视频材料记录申请人要求对方发放高温津贴，对方回应均以工资津贴形式进行了发放，对话双方言语较激烈。第二被申请人对上述证据均不予确认。第二被申请人向本委提交了岗位监控截图和工作时间监控截图予以证明申请人是在室内工作，该些监控截图均显示申请人在室内工作。申请人对上述监控截图真实性均予以确认，但主张其只是有时进入室内工作，主要还是在室外提

供安保服务。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，本案申请人的工作场所基本为室内场所，且配备有空调设备，现第二被申请人已举证监控截图证明申请人在室内工作。而申请人主张其工作场所在室外，其对此应承担举证责任，虽申请人举证了其自身在室外拍照的照片，但该些照片无法当然证实其拍照时系从事岗位工作，而其举证的视频材料所录情景系双方正在激烈争论，该证据亦不能客观反映其因属于室外工作而享有高温津贴的事实，故本委认为申请人举证的证据证明力不足以证实其所在岗位属于室外作业岗位。因此，申请人要求第二被申请人支付其高温津贴的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

六、关于员工住宿补贴问题。申请人主张第二被申请人向其承诺会提供员工宿舍但并未兑现，而其在职期间又需要遵守宿舍管理规定，故认为第二被申请人应按照其在外租房的租金数额支付员工住宿补贴。第二被申请人确认的《荣熙中心保安部规章制度》中有关于违反宿舍管理规定的需扣分的规定，但第二被申请人否认双方有向申请人提供员工宿舍之约定，不同意支付申请人员工住宿补贴。本委认为，虽然第二被申请人所使用的规章制度中有关于违反宿舍管理规定的规定，但申请人是否适用该规定仍需以双方对提供住宿或者员工住宿补贴是否有实际约定为前提。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张员工住宿补贴的当事

人，其理应对双方存在员工住宿补贴之约定承担举证责任，现申请人并无充分有效的证据证明双方对员工住宿补贴有相关约定，第二被申请人亦否认有此约定，申请人应承担举证不能的不利后果，故申请人要求第二被申请人支付员工住宿补贴的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人自 2020 年 5 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人终止劳动合同经济补偿 7727.18 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人 2021 年度未休年休假工资 811.1 元；

四、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 温嘉毅

二〇二二年三月三十日

书 记 员 林方钰