

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〔2023〕994-1001、1114、1115、1455、1456 号

申请人：钟惠仪。

申请人：叶惠冰等 11 人。

叶惠冰等 11 人委托代理人：蔡晓燕，女，广东海印律师事务所律师。

被申请人：中梵环保科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区凤和江贝村东海大街南 48 号 406 房。

法定代表人：吴巍。

委托代理人：陈奕廷，男，该单位员工。

申请人叶惠冰等 12 人与中梵环保科技（广东）有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李昇、钟惠仪等 5 人及委托代理人蔡晓燕，被申请人法定代表人吴巍及委托代理人陈奕廷到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

12 位申请人分别于 2023 年 1 月 5 日、2023 年 1 月 17 日、

2023年2月1日、2023年2月6日、2023年2月7日、2023年2月8日、2023年2月23日、2023年2月24日向本委申请仲裁，于2023年2月20日申请变更及增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：要求被申请人支付工资、未休年休假工资、补贴、赔偿金及报销款等。

被申请人辩称：法定代表人对单位向申请人发出的离职函并不知情，因我单位发生重大变故，单位大股东私自拿走公章，并向申请人发出加盖公章的离职函。我单位对该股东已向法院提起相关诉讼。法定代表人在申请人申请劳动仲裁前并不知悉相关离职事宜。另外，法定代表人亦向部分员工出借款项。我单位现处于混沌状态，其他股东对此案件非常重视。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。关于申请人主张的入职时间、工作岗位、工资标准、最后工作日、离职原因等内容详见申请人主张情况一览表。被申请人主张申请人钟惠仪于2018年8月1日入职后，在2020年8月21日离职，后于2020年9月21日再次入职，且其对钟惠仪主张的最后工作日不予认可；被申请人另主张申请人尹小兵最后工作日为2022年12月31日。庭审中，被申请人除对以上存在异议的意见外，对申请人在情况一览表中陈述的其他内容未提异议。经查，申请人尹小兵提交的《公司裁员通知书》载明的解除日期为2022年12月19日。另查，被申请人确认从

2022年9月1日开始未支付申请人工资，并对除叶惠冰、林扬扬和钟惠仪外的其他申请人主张的拖欠工资数额予以确认。本案中，被申请人主张申请人叶惠冰自2022年10月24日起因单位所在园区被封控而未再提供劳动；林扬的考勤记录混乱，具体工资数额需核实。申请人叶惠冰反驳称，其在2022年10月24日后居家办公。本委认为，申请人叶惠冰虽主张其在2022年10月24日后居家办公，但其并无提供切实充分的证据证明其在此后居家期间于正常工作时间内，为被申请人从事实际的工作事务，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委遂对其该项主张不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，被申请人应支付申请人叶惠冰2022年9月1日至2022年11月22日期间工资17781.61元（ $6500\text{元} \times 2\text{个月} + 6500\text{元} \div 21.75\text{天} \times 16\text{天}$ ），以及2022年11月23日至2022年12月19日期间生活费1618.41元（ $2300\text{元} \times 80\% \div 30\text{天} \times 8\text{天} + 2300\text{元} \times 80\% \div 31\text{天} \times 19\text{天}$ ），故被申请人应支付申请人叶惠冰2022年9月1日至2022年12月19日期间工资和生活费共19400.02元（17781.61元+1618.41元）。另，由于被申请人未提供任何证据对申请人林扬扬及钟惠仪实际出勤情况予以证明，故无法有效证实两位申请人存在未实际提供劳动的事实。基于被申请人负有用工管理的权责，故在未提供证据对其当庭抗辩的事由所依据的事实予以证明的情况下，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

担举证不能的不利后果，本委故而对其该项主张难以采信。因此，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林扬 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 12 月 8 日期间工资 36034.48 元（11000 元×3 个月+11000 元÷21.75 天×6 天）；支付申请人钟惠仪 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 2 月 17 日期间工资 61574.71 元（11000 元×5 个月+11000 元÷21.75 天×13 天）。申请人钟惠仪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，故本委对此予以尊重并照准。本委对其他申请人该项仲裁请求予以支持，具体以裁决结果为准。

二、关于话费和通勤补贴、年休假工资问题。庭审中，被申请人对申请人主张的话费和通勤补贴数额，以及年休假工资予以确认。本委认为，鉴于被申请人当庭未对申请人主张的话费和通勤补贴以及年休假工资提出异议，此属其对自身权利的自由处分，故根据意思自治原则，本委对申请人该两项仲裁请求予以支持，具体金额以裁决结果为准。

三、关于加付赔偿金问题。本委认为，鉴于申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于报销费问题。经查，双方均确认费用报销需先由申请人所在部门主管审批，再由财务人员将相关票据交由法定代表人进行审核批准。被申请人当庭确认申请人已将相关票据交给单

位，但主张目前尚未对报销费用进行核对，故无法确认申请人主张的费用报销金额。本委认为，其一，被申请人当庭自认申请人已将相关票据交给单位，由此表明，被申请人持有并掌握着案涉的相关证据材料，但因其未提供此证据对申请人主张的报销费金额予以反驳，故本委对申请人主张的报销款数额予以采纳。其二，依庭审查明的事实可知，被申请人确定的报销制度及流程均系体现被申请人在报销过程中掌握着主动权和决定权，故被申请人在持有申请人已交付的相关票据的情况下，其理应对相关费用系是否符合报销流程及规定进行审核及审批，以及时履行作为用人单位的内部管理审批义务。故被申请人对因怠于履行该义务而导致申请人所主张的报销款系是否符合报销规定事实不清的后果应承担不利后果。其三，被申请人在本案中以尚未核对相关票据作为未支付报销费的理由依据不足。被申请人作为具备管理职责及审批权限的主体，在收悉申请人提交的相关票据后，应对申请人提供的票据费用系否报销范围以及具体报销数额应予以明确并提供证据予以证明，但其并无切实履行该举证义务，故无法证实申请人主张的费用不符合报销范围的具体明细和金额，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的不利后果。综上，本委对申请人李昇、杨满意、王学勇、吕少梅、黄鸿远和尹小兵主张的报销费用予以采纳，遂对其该项仲裁请求予以支持。

五、关于双倍工资问题。经查，申请人黄鸿远和被申请人均

确认双方签订的劳动合同期限于 2022 年 10 月 31 日届满，此后双方未续订书面劳动合同。被申请人主张由于 2022 年 10 月处于疫情封控期间，故无法与申请人签订新的书面劳动合同。申请人对此主张，劳动合同期满后其在湖南上班，但被申请人并无告知与其续订书面劳动合同。本委认为，广州市在 2022 年 10 月处于新冠疫情爆发期间，用人单位因此面临办公场所封控而未能正常经营的状态，此造成被申请人未能与其继续协商劳动合同签订事宜的障碍事实。申请人签订的劳动合同在此时期届满，此时正处于被申请人因疫情原因而未能正常办公期间，故被申请人在此不可抗力的情况下未能及时与申请人续订劳动合同具有客观因素，此并非被申请人主观故意所致，若将该责任归由被申请人承受，明显缺乏合理性及公平性。且劳动合同期满后一个月内系法律赋予双方就劳动合同条款进行沟通、洽谈和协商的期限，因此，被申请人在该一个月的协商期内未与申请人订立书面劳动合同，属于行使法律豁免的权利，并不违法。由于未有证据证明被申请人在此后存在正常营业的状态，故缺乏充分证据证明其存在不与申请人签订书面劳动合同的故意，因此申请人主张此后二倍工资缺乏事实依据和法律依据。综上，本委对申请人黄鸿远该项仲裁请求不予支持。

六、关于离职证明问题。本委认为，鉴于被申请人未举证证明已向申请人出具解除劳动关系证明，故根据《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叶惠冰、王学勇、吕少梅、黄鸿远和何昊鹏出具解除劳动关系的证明。

七、关于赔偿金问题。经查，申请人叶惠冰、李昇、杨满意、王学勇、黄鸿远、尹小兵、李辉提供的《公司裁员通知书》载明，被申请人以经营方针和业务管理调整及变化，以及受新冠肺炎疫情影响，各项业务无法正常开展，经营发生严重困难为由解除与申请人的劳动关系；申请人吕少梅、杨吉祥、何昊鹏提供的《解除劳动关系通知书》载明，被申请人以其多次迟到、早退、旷工、缺卡为由解除与申请人的劳动关系；申请人钟惠仪则以被申请人拖欠工资为由提出解除劳动关系。被申请人确认上述《公司裁员通知书》和《解除劳动关系通知书》加盖的印章系其单位公章，但辩称单位大股东私自将单位公章取走，法定代表人对以上加盖单位公章的材料均不知情。另查，申请人离职前月平均工资数额如下：叶惠冰 6500 元、李昇 8040 元、杨满意 9180 元、王学勇 8000 元、黄鸿远 8419 元、尹小兵 15869.1 元、李辉 7284 元、吕少梅 11200 元、杨吉祥 8580 元、何昊鹏 8000 元、钟惠仪 11000 元。本委认为，依查明的事实可知，被申请人存在未及时支付申请人钟惠仪工资的情形，故钟惠仪以此为由提出解除劳动关系，该解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。另，被申请人未提供证据证明申请人钟惠仪存在中途离职的事实，故其该项主张缺乏依据予以支持，本委对此不予采信。因此，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55000元（11000元×5个月）。上述其他申请人的劳动关系系在被申请人主动行使解除权的情况下而发生解除的法律后果，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。本案中，被申请人未提供任何证据证明其存在经营发生严重困难的事实，亦无举证证明申请人吕少梅、杨吉祥和何昊鹏存在多次迟到、早退和旷工等情形，故被申请人据以解除与上述申请人劳动关系的理由缺乏事实依据予以证明，进而不能证实其作出的解除决定符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定。因此，本委认为被申请人该解除行为依据不足，应属违法。至于被申请人当庭所述，单位大股东将公章取走，法定代表人对后续发出的盖有单位公章的材料不知情的问题，本委认为，此属于被申请人内部股东之间的纠纷，属于涉及股权或公章归属的问题，与本案劳动纠纷并不具有必然的关系，即股东之间纠纷不能当然作为否定用人单位承担劳动纠纷所引起的相关责任的充分理由；加之公章的使用代表着单位的意思表示，在法律层面上具有对外的公示效力和代表作用，股东之间的争议不能对抗善意第三人。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金如下：叶惠冰19500元（6500元×1.5个月×2倍）、李昇64320元（8040元×4个月×2倍）、杨满意91800

元（9180 元×5 个月×2 倍）、王学勇 24000 元（8000 元×1.5 个月×2 倍）、黄鸿远 92609 元（8419 元×5.5 个月×2 倍）、尹小兵 190429.2 元（15869.1 元×6 个月×2 倍）、李辉 72840 元（7284 元×5 个月×2 倍）、吕少梅 123200 元（11200 元×5.5 个月×2 倍）、杨吉祥 34320 元（8580 元×2 个月×2 倍）、何昊鹏 16000 元（8000 元×1 个月×2 倍）。

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》第三十八条、第三十九条、第四十六条、第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人叶惠冰等 12 人工资共 425372.77 元；

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叶惠冰等 11 人违法解除劳动关系赔偿金和经济补偿共 784018.2 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叶惠冰等 10 人话费和通勤补贴共 34490 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李昇等 6 人报销费共 92689.53 元（具体明细详见附表 4）；

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王学勇等 4 人年休假工资共 21759.21 元（具体明细详见附表 4）；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应按照《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叶惠冰、王学勇、吕少梅、黄鸿远和何昊鹏出具解除劳动关系的证明；

七、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

（本页无正文）

首席仲裁员 郑泽民

仲 裁 员 梁炜珊

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年四月十四日

书 记 员 李政辉

书 记 员 杜卓霖