

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〕2007 号

申请人：李涛，男，汉族，1978 年 9 月 5 日出生，住址：
广州市天河区。

第一被申请人：广州金睿智能科技有限公司，住所：广州
市海珠区新港东路 1068 号 2007 房。

法定代表人：李春蕾。

委托代理人：邱红建，男，该单位员工。

委托代理人：张亚男，女，该单位员工。

第二被申请人：广州正睿企业管理咨询有限公司，住所：
广州市海珠区新港东路 1068 号 2007 房。

法定代表人：李春蕾。

委托代理人：苏文学，女，该单位员工。

申请人李涛与第一被申请人广州金睿智能科技有限公司、
第二被申请人广州正睿企业管理咨询有限公司关于赔偿金等劳
动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李涛
和第一被申请人的委托代理人邱红建、张亚男及第二被申请人
苏文学到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 15 日向本委申请仲裁，于 2023 年 4 月 16 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 20000 元；二、两被申请人共同支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日扣的工资 1762.42 元；三、两被申请人共同支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日午餐补贴 80 元；四、两被申请人共同支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日未休年休假工资 3641.38 元；五、两被申请人共同支付申请人竞业限制补偿金 144000 元；六、两被申请人共同为申请人开具符合规范的《离职证明》；七、两被申请人共同支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日高温津贴 154.84 元；八、两被申请人共同支付申请人扣工资的经济补偿 440.61 元；九、两被申请人共同支付申请人因未及时足额支付劳动报酬解除劳动关系的经济补偿 10000 元；十、两被申请人共同支付申请人未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的经济赔偿金 1762.42 元；十一、两被申请人共同加付申请人未依照《劳动合同法》规定向劳动者支付解除劳动合同经济补偿的经济赔偿金 20000 元。十二、确认两被申请人于 2022 年 8 月 12 日共同作出的《解除劳动合同通知书》违法。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人系因申请人试用

期不合格而解除劳动合同，原因共计四点：一是申请人在职期间的工作未能达到公司要求，所做方案重复修改多次，仍无法达到公司要求，只能放弃其方案，其实际工作能力与面试时所述不相符；二是与团队成员相处不融洽，歧视、不尊重女性，公开会议场合对女员工出言不逊，与同事聊天侮辱女员工说女员工“精神不正常”；三是申请人频繁请假，入职一个月的时间请假4次，部门负责人提醒后依旧没有收敛，经了解系因与上一家公司的劳动仲裁，频繁请假直接导致团队工作衔接受阻；四是申请人简历经核实确认造假，其提交的简历中写到在“广东浩亚信息科技有限公司”的工作年限为3年，但其实际于2019年2月28日已从该公司离职，我单位对人才的工作经验和稳定性非常看重，我单位录用申请人唯一看重的是申请人在广东浩亚有3年工作经验，而实际上只有2年，此行为存在造假欺骗了我单位。二、申请人2022年7月实际出勤13天，社保个人部分为515.92元，个税为55.95元，实发工资为11809元，申请人2022年8月出勤9.4天，并非10天，工资为1617.05元，前述工资我单位均已向申请人支付完毕，申请人再主张该两个月工资无依据。三、《公约》规定，员工有请假，早退、旷工等其他违规违纪现象的不予发放餐补，申请人要求我单位支付午餐补贴，我单位不予认可。四、申请人于2022年7月12日入职我单位，其个人简历写明上一份工作离职时间为2022年4月，申请人未连续工作满12个月，不满足休年休假的条件。五、我

单位与申请人签订《竞业限制协议》，约定申请人应在每季第一个月以亲自送达或者挂号邮寄的方式向我单位提供履行竞业限制义务的证明，该证明包括但不限于其所在就职单位的证明以及申请人做出的保证履行就业限制义务的书面承诺，我单位并未收到申请人提供的上述证明，我单位不认可申请人关于竞业限制补偿金的请求。六、申请人离职当日不愿意签订我单位制定的解除劳动合同通知书，执意要用其提供的模版签订，我单位不愿过多纠缠，同意了申请人的要求，此举遵循了劳动合同法规定的平等自愿、协商一致的原则，且并未有相关法律条款有提到解除劳动合同的证明不能包含除终止日期、工作岗位、在本单位的工作年限外的内容，我单位开具的解除证明合理合法，故不再提供。七、申请人所在岗位为技术总监，工作地点在室内，中央空调温度控制在 25 摄氏度，不存在露天办公的情况，也不存在高温作业的情况。八、我单位不存在克扣工资的情况，故不同意支付克扣工资的经济补偿。九、我单位已按约定及时足额支付申请人的工资，遵循双方平等自愿、协商一致的原则，且在约定发放工资之日前我单位也没有收到申请人要求结清薪资的任何诉求。十、我单位不存在未及时足额支付劳动报酬的情况，故不同意支付经济补偿。十一、我单位不存在违法解除、克扣工资、不及时支付工资的情况，目前没有权威部门责令我单位限期支付劳动报酬、加班费或经济补偿，我单位亦没有逾期不支付的情况，故申请人的主张缺乏法律依据。

十二、对于申请人关于确认两被申请人在 2022 年 8 月 12 日共同作出的《解除劳动合同通知书》违法的请求不予认可。

第二被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，我单位对申请人的全部仲裁请求均不认可，我单位与第一被申请人的经营范围不同，并无任何业务往来，是完全独立开展业务的两家公司，两家公司的法定代表人为同一人，为了方便对员工的管理，两家公司的员工在同一个企业微信打卡，走申请流程。申请人不具备咨询岗位的工作条件，故不存在申请人所认为的混同用工的情况。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 12 日入职第二被申请人，任职技术总监。第一被申请人主张申请人于 2022 年 7 月 12 日入职其单位。第二被申请人主张申请人与其单位不存在劳动关系。申请人举证如下：1. 聊天记录，涉及时间为 2020 年至 2022 年，用户名称有“正睿-数字化研发部”“正睿咨询-人事部”“正睿咨询集团-金睿公司-董事长金涛”，内容包含邀请面试、约定面谈、文件发送等；2. 《解除劳动合同通知书》，甲方、乙方分别为第一被申请人与申请人，内容为双方于 2022 年 7 月 12 日签订了劳动合同，因申请人试用期考核不合格，根据劳动合同法相关规定，第一被申请人决定于 2022 年 8 月 12 日解除与申请人签订的劳动合同，薪酬福利计算至

2022年8月12日；3. 竞业限制协议，甲方、乙方为第一被申请人与申请人，载明双方根据法律规定，在合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上达成的协议内容；4. 中国建设银行个人活期账户全部交易明细，载明第一被申请人在2022年8月25日、2022年9月26日向申请人转账了11809元、7578元，附言均为“工资”；5. 请假申请详情，显示申请人所属部分为“数字化 正睿咨询集团/总部办公室”，体现了在2022年7月18日、7月26日、7月28日、8月4日、8月11日请休事假、外出、补休的情况；6. 打卡详情，载明了申请人部分日期的打卡时间，其中2022年8月12日上午下午打卡的时间分别为8:55和17:45；7. 离职证明，载明第一被申请人于2022年8月12日为申请人出具离职证明，载明了申请人为第一被申请人的员工，于2022年8月12日离职。申请人解释称，证据中体现到“正睿”字样的内容均可以证明其系入职第二被申请人，第二被申请人是咨询公司，其从事方案设计工作，即为咨询工作。第一被申请人对前述证据的真实性予以确认。第一被申请人举证了劳动合同，该合同甲方、乙方为第一被申请人与申请人，期限为2022年7月12日至2025年7月11日，工作内容为技术总监，其他事项约定载明“本公司规章制度包括但不限于《保密协议》《正睿公约》等公司公开发布的各项制度”等内容。申请人对前述劳动合同予以确认。另查，第一被申请人为申请人缴纳了社会保险费、个人所得税；企业信用信息公

示报告显示两被申请人的法定代表人、住所相同，第一被申请人的经营范围包含企业管理咨询服务。再查，申请人与第一被申请人确认申请人的离职时间为2022年8月12日。本委认为，第一，申请人举证的微信聊天记录中虽载明有“正睿”字样，但时间跨度大，内容并没有明确体现申请人具体的入职主体，故该聊天记录不足以证明入职单位。第二，申请人的考勤系统及休息申请虽然显示有“正睿”的内容，然从目前用工情况及经营管理来看，关联公司之间出于节约成本及促进、稳定、保障、方便关联公司之间正常经营的考虑，使用统一考勤系统、规章制度等的情况并不鲜见，故此，单凭考勤系统的使用而无其他证据的情况下，不能充分证明申请人的入职单位即为第二被申请人。第三，第一被申请人与申请人签订书面劳动合同，可以证明第一被申请人与申请人以此表明双方已就建立劳动关系达成合意，并以书面形式予以呈现，加之，申请人从事的工作内容属于第一被申请人的经营范围，申请人的工资发放主体、社保及个税的代扣代缴单位，甚至《解除劳动合同通知书》的发出方均为第一被申请人，可以充分体现双方履行了劳动关系中各自的权利与义务，呈现了劳动关系的订立、履行及解除的全过程。综合上述理由，本委对申请人主张的入职单位不予采纳，对第一被申请人主张的入职单位予以采纳，并据此认定申请人与第一被申请人在2022年7月12日至2022年8月12日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人与第一被申请人确认申请人离职前的月工资为 20000 元，申请人实行每周 5 天、每天 8 小时的工时制。申请人主张其在 2022 年 7 月出勤 13 天、8 月出勤 10 天，第一被申请人仅支付了 7 月工资 11809 元、8 月工资 7578 元，存在未足额支付工资。第一被申请人确认申请人 7 月出勤 13 天，但主张申请人 2022 年 8 月仅出勤 9.4 天，8 月 12 日下午申请人并没有上班，申请人当天下午的打卡为无效打卡。另查，申请人与第一被申请人确认 2022 年 7 月、8 月的社保个人缴费为 515.92 元/月、个税缴纳分别为 55.95 元、79.74 元。本委认为，第一被申请人虽称申请人 2022 年 8 月 12 日下午的考勤打卡为无效打卡，但其单位无证据证明何谓有效打卡，其单位亦无其他证据反驳申请人当天的出勤情况，故此，本委对第一被申请人关于申请人 2022 年 8 月 12 日下午不应计发工资的主张不予采纳。结合申请人的工资标准及工时制度等，经计算，申请人 2022 年 7 月工资应为 11382.15 元（ $20000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 13 \text{ 天} - 515.92 \text{ 元} - 55.95 \text{ 元}$ ）、2022 年 8 月工资应为 8599.74 元（ $20000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 10 \text{ 天} - 515.92 \text{ 元} - 79.74 \text{ 元}$ ）。比对第一被申请人已支付的工资，第一被申请人还应支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日的工资差额 594.89 元（ $11382.15 \text{ 元} + 8599.74 \text{ 元} - 11809 \text{ 元} - 7578 \text{ 元}$ ）。

三、关于餐补问题。申请人主张根据《正睿公约》规定，其享有每天 20 元的餐补，根据其上班情况，第一被申请人存在

未足额支付餐补的情形。申请人举证了《正睿公约》（节选）予以证明其主张。该证据显示的第四章费用报销标准第 1.1 餐费报销标准，载明总部办公室上班人员，标准为中餐 20 元/人，说明为 1. 指长期在总部办公上班、项目老师临时回总部办公及回总开会时的中餐补贴标准；2. 发放方式由财务会计每月以转账形式发放；3. 如果公司集体聚餐无此补贴。第一被申请人对申请人前述证据予以确认，但称《正睿公约》每年修订一次，申请人提供的内容在每年的公约均有，不清楚对应何年，且《正睿公约》已于 2021 年停止实行，从 2022 年起实行《金睿公约》，第一被申请人举证了《金睿公约》，该公约第三章费用报销标准第 1.1 餐费报销标准，载明全体员工的中餐标准 20 元/人/天，说明为 1. 全体员工可按实际出勤报销餐补；2. 报销方式由财务每月以转账形式发放；3. 如果公司集体聚餐无此补贴；4. 如有请假，早退、旷工等其他违规违纪现象的，取消餐费报销。第一被申请人称其单位已依据《金睿公约》支付了申请人出勤天数的餐补。申请人对《金睿公约》不予确认，称其在职期间从未看到该公约。另查，双方确认第一被申请人已支付申请人 2022 年 7 月餐补 260 元、8 月餐补 180 元。本委认为，由双方举证可知，无论系《正睿公约》，抑或《金睿公约》，餐补的性质均归属于报销类，即其系根据实际支出予以核报，约定餐补适用的对象为上班或出勤的员工，且当天没有公司集体聚餐，故此，获得餐补的首要条件即为该员工当天有出勤或上班。现第一被

申请人没有证据证明申请人 2022 年 7 月、8 月出勤期间其单位有安排集体聚餐，故根据申请人的出勤情况，申请人 2022 年 7 月可获得的餐补为 260 元（13 天 × 20 元/天）、2022 年 8 月可获得的餐补为 200 元（10 天 × 20 元/天）。比对第一被申请人已支付的数额，第一被申请人已足额支付申请人 2022 年 7 月的餐补，第一被申请人应支付申请人 2022 年 8 月的餐补差额 20 元（200 元-180 元）。

四、关于高温津贴问题。申请人主张根据有关文件规定，防暑降温费属于生产性的福利待遇，属于强制性规定，其在岗 32 天，应获得高温津贴。第一被申请人则称申请人在室内工作，中央空调控温在 25 摄氏度，申请人不符合获得高温津贴的条件。申请人确认其主要在室内工作，室内有降温设备。本委认为，根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条的规定，用人单位应当向劳动者发放高温津贴的前提系劳动者从事露天工作及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低至 33 摄氏度以下的。本案中，申请人主要在室内工作，且室内有降温设备，其无证据证明工作场所的温度有高于 33 摄氏度，故此，申请人并不符合获得高温津贴的条件，本委对申请人该项请求不予支持。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限超过 20 年，每年应享受 15 天带薪年假，第一被申请人未安排其休年休假，应支付未休年休假的工资。第一被申请人则

称申请人不存在连续工作满 12 个月的情形，不享有未休的年休假工资。另查，申请人自述其上一份工作的离职时间为 2022 年 4 月初。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工需连续工作满 12 个月以上才享受带薪年休假。然本案申请人并不满足连续工作满 12 个月以上的条件，故其要求第一被申请人支付其未休年休假工资的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

六、关于违法解除劳动关系的赔偿金问题。经查，第一被申请人于 2022 年 8 月 12 日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人试用期考核不合格为由与申请人解除劳动合同。第一被申请人主张申请人的试用期考核不合格的表现共有四点，一是方案多次修改；二是团队相处不融洽，侮辱女性；三是频繁请假；四是简历造假。申请人则称第一被申请人系为了节约经济成本而裁员，在职期间第一被申请人从未向其提及过简历造假，其亦不存在简历造假，其亦没有看过任何考核标准、录用条件、岗位说明等。第一被申请人称 2022 年 8 月 12 日其单位与申请人沟通解除事宜时有告知申请人上述解除原因，但因申请人情绪激动，故当时没有与申请人谈及简历造假之事。本委认为，第一被申请人以发出《解除劳动合同通知书》的方式向申请人提出解除劳动合同，故审查第一被申请人的解除理由是否合法时，应以该通知书载明为准，现第一被申请人当庭解释考核不合格的表现，但申请人对此否认，而第一被申请人

亦无证据证明其单位当时确实有告知过申请人上述理由，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对第一被申请人当庭陈述的理由不予采纳。其次，有效之考核应为双方明确约定了考核标准及条件、流程，考核人依约定根据被考核人的表现进行评定，有相应证据证明考核结果，并将考核结果告知对方。然而，本案第一被申请人没有证据证明双方有关于考核的约定，而申请人否认双方曾约定考核标准及录用条件，在此情况下无法判定双方实际有此方面的约定，即缺失评定申请人是否合格的参照标准，故第一被申请人主张申请人考核不合格，缺乏依据，该理由难以成立。综上，本委认为，第一被申请人与申请人解除劳动合同的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金20533.42元 $[(11809\text{元}+7578\text{元}+594.89\text{元}+515.92\text{元}\times 2\text{个月}+55.95\text{元}+79.74\text{元})\div 1.03\text{个月}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。现申请人仅要求第一被申请人支付其20000元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故第一被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金20000元。

七、关于确认两被申请人在2022年8月12日共同作出的《解除劳动合同通知书》违法问题。本委认为，《解除劳动合同通知书》的作出方为第一被申请人，并不涉及第二被申请人，

故不存在两被申请人共同出具《解除劳动合同通知书》违法一说。另，根据上文认定，第一被申请人属于违法解除劳动合同，故本委确认第一被申请人作出的《解除劳动合同通知书》载明的解除理由违法。

八、关于克扣工资的经济补偿金问题。申请人主张根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条的规定，第一被申请人克扣工资应支付拖欠克扣工资的经济补偿。另查，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》于2017年11月被废止。本委认为，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》已被废止，申请人在本案中仍依据该办法主张经济补偿，缺乏法律依据。

九、关于因未及时足额支付劳动报酬解除劳动关系的经济补偿问题。申请人主张根据《劳动合同法》第三十八条，因用人单位未足额支付劳动报酬，劳动者提出辞职的，用人单位应当支付经济补偿，现第一被申请人违法将其辞退，且未足额支付劳动报酬，情况更为恶劣，更应支付解除劳动合同的经济补偿。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条第（一）项规定了劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿的情形。然而，本案系由第一被申请人行使解除权与申请人解除劳动合同，该情形并不符合上述法律规定。其次，本委已认定第一被申请人违法解除劳动合同，并裁决第一被申请人应支付赔偿金，第一被申请人已对其单位的违法解除行为承担对应责任，故申请人再行要求第一被申请人支

付其解除劳动合同的经济补偿，缺乏事实依据及法律依据，本委对申请人该项请求不予支持。

十、关于未按劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的加付经济赔偿金问题。申请人主张根据《劳动合同法》第八十五条的规定，第一被申请人克扣工资，应根据应付金额的100%向申请人加付赔偿金。另查，申请人确认其没有就工资问题向劳动行政部门投诉。本委认为，鉴于申请人未提供劳动行政部门责令第一被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和第一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。

十一、关于未依照《劳动合同法》规定向劳动者支付解除劳动合同经济补偿金的加付经济赔偿金问题。申请人主张根据《劳动合同法》第八十五条的规定，第一被申请人应根据应付的经济补偿的100%向申请人加付赔偿金。本委认为，一方面，本委已在上文认定第一被申请人无需支付经济补偿；另一方面，申请人未提供劳动行政部门责令第一被申请人限期支付经济补偿的限期整改指令书和第一被申请人逾期未履行该指令书的证据，故此，申请人的该项请求缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

十二、关于开具符合规范的《离职证明》问题。经查，第一被申请人于2022年8月12日为申请人出具了《离职证明》，内容为“兹有广州金睿智能科技有限公司职员李涛先生身份证

号.....自 2022 年 7 月 12 日入职我公司担任技术经理一职，至 2022 年 8 月 12 日因个人原因离职，任职期间表现优异。公司要求员工继续履行之前入职签订的同行业竞业要求，继续履行对正睿客户与产品、商业模式的保密义务。经公司慎重考虑准予离职，已办理交接手续”。申请人主张第一被申请人已出具的《离职证明》不符合规范。第一被申请人则主张其单位已出具，无需再出具。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定了用人单位出具解除劳动合同的证明应当载明的具体内容，现第一被申请人虽已为申请人出具了《离职证明》，但其中并没有完全涵盖上述规定应当具备的内容，故第一被申请人应根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明。申请人要求第二被申请人为其出具《离职证明》的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

十三、关于竞业限制补偿金问题。申请人于庭审中申请撤回要求两被申请人共同支付竞业限制补偿金的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求的申请。

十四、关于承担共同支付责任问题。申请人主张第一申请人与第二被申请人之间存在混同用工，应承担共同支付责任。两被申请人则称两公司之间只是法定代表人、注册地址相同，但业务范围没有往来，相互独立，不存在混同用工。本委认为，

虽然企业信用信息公示报告显示两被申请人之间存在有关联，但关联公司并不必然代表存在混同用工。如上文所述，申请人系与第一被申请人建立劳动关系，而现有证据亦不能充分有效地证明第二被申请人有对申请人进行用工，鉴此，本委对申请人关于混同用工的主张不予采纳，对申请人要求第二被申请人承担共同支付责任的请求亦不予支持。

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、第三十八条、第三十九条、第四十六条、第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十五条、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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 7 月 12 日至 2022 年 8 月 12 日的工资差额 594.89 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 8 月的餐补差额 20 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 20000 元；

四、确认第一被申请人作出的《解除劳动合同通知书》载明的解除理由违法；

五、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年五月十一日

书 记 员 方正贤