

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕1917-1 号

申请人：刘念，男，汉族，1994 年 1 月 20 日出生，住址：安徽省宿州市埇桥区。

被申请人：汇智为美（广州）商贸有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2519 号大院 35 号楼 111 房。

法定代表人：黄锦峰，该单位执行董事。

委托代理人：李某某，女，该单位员工。

委托代理人：刘家怡，女，广州逸仙电子商务有限公司员工。

申请人刘念与被申请人汇智为美（广州）商贸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。申请人刘念和被申请人的委托代理人刘家怡到庭参加庭审。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 13 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法终止劳动合同赔偿金 70000

元。申请人本案共提出 2 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位系维持劳动合同条件与申请人续订劳动合同，申请人主张我单位续签的劳动合同损害了其利益，降低了原劳动合同约定的条件，与事实不符。实际上，续签的劳动合同，系我单位在原劳动合同版本基础上，依照《劳动合同法》《个人信息保护法》等法律法规规定而增添完善了相关条款，主要包括员工竞业限制、培训期、个人信息的收集等条款，续签的劳动合同版本面向全体员工进行签署。具体到申请人而言，申请人既未与我单位签订竞业限制协议，亦未签订培训期协议。且我单位与申请人续签劳动合同，并不涉及对申请人薪资待遇的调整，故相关条款并不存在损害申请人权益，或其他降低原劳动合同约定条件的情形；二、原劳动合同到期后，我单位书面通知申请人续签而申请人并未完成续签，我单位系依法与申请人终止劳动关系。申请人与我单位签订的劳动合同已于 2023 年 3 月 9 日到期，在我单位书面通知申请人续签后，申请人并未完成续签，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条的规定，我单位有权依法与申请人终止劳动关系，双方劳动关系的终止并非因我单位违法解除，故我单位无需向申请人支付经济补偿或赔偿。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2020年3月9日入职被申请人，任粉丝运营，双方签订有期限为2020年3月9日至2023年3月9日的劳动合同，约定每月15日左右通过公司的公账转账上月工资，于2023年3月10日离职。申请人主张因被申请人与其续签的劳动合同中第2.1、2.2、2.3、3.2、4.1、4.2、4.5、8.3、9.2、10.2、12.3、13.1、13.2、13.3、13.4、14.1、15.1、17.3、18.4、18.5、20.3、20.5项的内容与原劳动合同内容不一致，降低了原劳动合同条件，其本人不同意，被申请人于2023年3月10日违法终止双方劳动合同，应支付其赔偿金。申请人提交《劳动合同》、2023年3月5日公司发送的续签劳动合同、2023年3月10日工作内容完成证明、终止劳动合同通知、办公账号被注销证明等证据拟证明其主张。其中合同期限为2020年3月9日至2023年3月9日的《劳动合同》载有合同期限、工作职责、工作时间和假期、报酬、劳动合同变更、解除、终止及续订、保密义务、职务成果、竞业限制及不招揽业务、财产保护、出资培训等内容，其中报酬约定每月基本工资2100元，落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名，落款日期为2020年3月9日。其中合同期限为2023年3月10日至2026年6月30日《劳动合同》载有关于合同期限、工作职责、工作时间和假期、报酬、劳动合同变更、解除、终止及续订、保密义务、职务成果、竞业限制及不招揽业务、财产保

护、出资培训等内容，其中报酬约定每月基本工资 2300 元。被申请人对该些证据的真实性均予以确认，但辩称双方要续签的劳动合同中没有降低原劳动合同条件的情形。被申请人主张因劳动合同到期而申请人不续签，其单位于 2023 年 3 月 10 日合法终止双方劳动关系。被申请人提交《员工岗位及薪酬变动确认书》《劳动合同到期续签通知书》、飞书聊天记录及邮件通知截图、续签劳动合同法大大发送记录等证据拟证明其主张。其中《员工岗位及薪酬变动确认书》载明申请人自 2023 年 1 月 1 日起月工资标准为基本工资 2300 元加岗位津贴 1700 元。其中续签劳动合同法大大发送记录载有被申请人通过法大大平台向申请人发送待签合同链接提醒的短信。其中申请人与 HR 李某某的飞书聊天记录载明 2 月 8 日李某某向申请人发送“刘念，你的劳动合同将于 3 月 9 日到期，请问是否同意与公司如期续签 3 年期劳动合同？”申请人回复“愿意”；3 月 3 日再次发送“刘念，麻烦今天内完成劳动合同续签”，申请人回复“今天可能来不及哈，我尽量这周完成”；3 月 7 日李某某发送“请您于 2023 年 3 月 8 日 18 点前完成劳动合同续签”，申请人回复“您好，公司发送的续约合同内容改动较大，增加了很多义务，我希望可以续签和原合同相同条款的合同，可以重新发一下吗”；3 月 8 日李某某发送“合同管理是其他同事负责，需要由其他同事解答你”“私聊李昭楠”，申请人回复“好”；3 月 9 日申请人发送“您好，公司 HR 李某某于 2023 年 2 月 8 日通过飞书询问我

是否愿意续签劳动合同时，我已明确表达了愿意续签的意愿，但是公司于2023年2月16日及2023年3月5日通过法大大电子签约平台向我发送的劳动合同与2020年3月9日签署的原劳动合同相比有大幅修改，修改后的条款增加了公司权益，损害了我的权益，降低了原劳动合同约定条件，我不同意，我希望公司按照2020年3月9日签署的原劳动合同条款续签劳动合同，如若公司不同意按照原劳动合同条款续签劳动合同，应当视为公司原因造成2020年3月9日签署的劳动合同到期后无法续签”“经过对比，公司发送的续签劳动合同与原合同相比修改太多（部分修改内容如上图中标注），严重降低了原劳动合同约定条件，我不能同意。我再次申明观点，我同意与公司如期续签劳动合同，但不同意公司单方面修改合同条款且降低原劳动合同约定条件，希望公司能按照原合同条款续签”；3月10日10:22申请人发送“您好，我今天继续来上班了哈，我还是希望可以续签合同哈”，对方回复“好的，我马上打印好劳动合同，找你续签”，3月10日15:45李某某发送“刘念，您好，如与您当面沟通，请查收《劳动合同到期续签通知书》，续签通知书已飞书邮件同步发送，请查收邮箱”并发送“劳动合同到期续签通知书”文件，17:57李某某发送“早上也说了今天18点前给答复呢”，申请人回复要求对方按2020年3月9日签署的原劳动合同条款签订续约合同，若不同意，就按相关法律规定办理手续并支付经济补偿，对方回复“既然你已明确拒绝在规

定时间内与我司续签劳动合同，请您现在按照《劳动合同到期续签通知书》，配合我们完成工作交接并办理离职手续，同时将工牌等公司物资交回。公司将以结算和发放离职工资，您的工资将计发至 2023 年 3 月 10 日”等内容。其中申请人与李昭楠的飞书聊天记录载明 3 月 6 日申请人发送“续签合同的这几个条款和原合同不一致，请问可以续签和原合同相同条款的合同吗？”“我希望可以修改成和之前相同条款再续约，因为这版增加了很多义务”“有啊，除了我截图给你的，还有很多地方增加了”，对方分别回复“这些是通用的版本，不能修改的呢。您有什么疑问，可以给您解答一下”“有些是国家相关政策调整，公司也要跟进实际情况更新的”“没有新增您的义务”“您都没有签署竞业限制呀”“对您没有限制”等内容。其中邮件截图载有李某某于 2023 年 3 月 10 日向申请人发送《劳动合同到期续签通知书》。申请人对法大大平台发送续签劳动合同记录的真实性不确认，辩称只收到过两次发送通知，但记不清楚是哪两份通知；对其余证据的真实性均予以确认，但辩称李某某并非与其协商续签劳动合同，而是通知其签署合同，其对续签的劳动合同新增内容有异议，要求被申请人按原合同内容续签合同。本委认为，本案争议焦点在于要续签的劳动合同内容系否有降低原劳动合同条件，本委作如下具体分析：关于劳动合同第二条工作职责第 2.1 项的内容与原劳动合同 2.1 项下条款内容表述一致，并无区别；关于第二条工作职责第 2.2 项中增加“或甲

方告知的考核具体标准确定”，庭审中申请人确认实际履行劳动合同时被申请人每月均会告知其考核标准，即该增加的内容申请人系知悉且系双方实际履行劳动合同的内容，故被申请人将实际情况写在劳动合同上并无不当；关于第二条工作职责第 2.3 项的内容实际系原劳动合同中条款 2.3 与 2.4 合并内容；关于第三条工作时间和假期中第 3.2 项中“提前三（3）天通知”与原劳动合同一致；关于第四条报酬第 4.1 项增加的“乙方拒绝接受甲方安排的调休时间的，视为乙方自愿放弃调休，甲方不因此支付加班费”内容，因加班调休安排属于用人单位行使用工自主权范畴，其实施结果并不违反法律法规强制性规定，用人单位对安排了劳动者加班后安排调休系用人单位在自身用工自主权范畴之内，根据自身经营状况，在不影响正常用工秩序的情况下，对劳动者调休或者请假情况予以综合考量和统筹安排，申请人作为履行劳动义务的劳动者，应当遵守被申请人的规章制度和劳动纪律，故该内容并不存在增加申请人义务而减少其权益的情形；关于第四条报酬第 4.2 项增加的“职务成果完成情况”系原有合同内容“乙方工作表现”的其中一种表现，并未有侵害或减少申请人的权益；关于第四条报酬中第 4.5 项关于核对工资“应在收到工资清单 15 日内”变更为“应在收到工资清单 5 日内”，该变更内容未剥夺申请人异议权，亦未在客观上造成申请人行使异议权的实质障碍，并不会侵害或损害申请人实际履行劳动合同的权利；关于第八条劳动合同的变更

第 8.3 项增加的“或因乙方个人能力不足等”内容与原合同项下内容未有实质性变更；关于第九条劳动合同的解除第 9.2 项增加“或赔偿”的内容，经济补偿或赔偿同属解除合同范畴，增加的内容与原劳动合同该项下内容未有实质性变更；关于第十条劳动合同的终止及续订第 10.2 项增加“如果乙方希望续订劳动合同或在符合法定条件下”的内容与原劳动合同并未有实质性的变更；关于第十二条保密义务第 12.3 项增加的“且无需要支付经济补偿或赔偿”与原劳动合同内容并未有实质性变更；关于第十三条职务成果第 13.1 至 13.4 项的内容与原劳动合同职务成果项下内容表述一致，未有实质性变更；关于第十四项竞业限制及不招揽义务第 14.1 项增加“具体由双方另行签订的竞业限制协议及相关文件进行约定。若乙方违反相关竞业限制协议的，甲方将依法追究乙方的法律责任”，该内容仅系格式条款，被申请人并无与申请人有签订相关竞业限制协议；关于第十五条财产保护第 15.1 项下增加的“如有违反，甲方将视数额大小、情节轻重，给予相应违纪处理，构成严重违纪的，甲方可解除本合同且无需支付经济补偿或赔偿”内容，该内容系对法律法规的扩充，并未增加申请人义务而减少申请人权益；关于第十七条出资培训第 17.3 项违反服务期约定须承担违约金的内容，申、被双方并未约定有服务期，即使约定有服务期亦需要另行签订《培训协议》，故增加的内容并未对申请人造成权益的减少；关于第十八条通知与送达中第 18.4、18.5 项内容

系基于订立、履行劳动合同，进行员工管理目的而使用，并未有降低原劳动合同条件的情形；关于第二十条其他约定第 20.3、20.5 项内容仅系对项下内容的补充，并未有实质性变更，未有降低原劳动合同条件的情形；由前述内容可知，申请人虽对以上条款内容有异议，但该些增加或变更的内容并无增加劳动者应履行的义务，未损害申请人的合法权益，并不构成变更或降低劳动合同条件，申请人正常履行劳动义务时，劳动报酬的标准亦未有降低，续签的劳动合同条款内容并未有实质性地降低原劳动合同条件，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条的规定，续签的劳动合同未降低劳动合同约定条件，申请人在合同到期后未按时续签劳动合同，被申请人在此情形下终止与申请人的劳动合同，属于合法解除，因此，申请人要求被申请人支付其违法终止劳动合同的赔偿金，于法无据，本委不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕1917-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《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》第五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人关于要求被申请人支付其违法解除劳动合同关系赔偿金的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁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。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 宋 静

二〇二三年五月十五日

书 记 员 林婉婷