

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〕4062号

申请人：苏泳权，男，汉族，1989年11月27日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：蔡晓燕，女，广东海印律师事务所律师。

第一被申请人：广州市尚沛广告策划有限公司，住所：广州市越秀区白云路83、85号2层自编203单元。

法定代表人：王维，该单位董事长。

委托代理人：伍东宇，男，该单位员工。

委托代理人：刘茜，女，该单位员工。

第二被申请人：广州市高卓斯香薰环保有限公司，住所：广州市越秀区白云路83、85号2层自编203单元。

法定代表人：王维，该单位总经理。

委托代理人：李嘉诚，男，该单位员工。

申请人苏泳权与第一被申请人广州市尚沛广告策划有限公司、第二被申请人广州市高卓斯香薰环保有限公司关于工资、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。申请人苏泳权及其委托代理人蔡晓燕，第一被申请人的委托代

理人伍东宇、刘茜，第二被申请人的委托代理人李嘉诚到庭参加庭审。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8月2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2016年1月15日起至2023年5月15日期间存在劳动合同关系；二、两被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年5月15日工资3062.07元；三、两被申请人支付申请人2022年5月1日至2023年5月15日延长工作时间、休息日、法定节假日的加班工资共计71238.19元；四、两被申请人支付申请人2022年1月1日至2023年5月15日未休年休假工资8009.38元；五、两被申请人支付申请人2023年报销费用2757.71元；六、两被申请人支付申请人代通知金7400元；七、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金124431.45元；八、两被申请人向申请人开具解除劳动合同关系的证明。

第一被申请人辩称：我单位与申请人建立劳动关系的时间为2016年5月，且申请人关于确认劳动关系的请求已超过仲裁时效。双方劳动合同因合同期满已于2023年4月30日终止，2023年5月7日我单位董事长已通过微信告知申请人因双方续签劳动合同不成功，让申请人不要再回公司工作，期间申请人未经允许进入我单位办公区使用办公设备、用品，并盗取内部

文件机密内容，已严重侵害我单位的权益，我单位保留后续追究的权利。因2023年4月30日后双方再无任何关系，我单位亦无安排申请人工作，故我单位不同意支付申请人2023年5月工资及加班工资。根据双方最近一期劳动合同的约定，申请人正常工作时间的工资标准为2100元/月，故申请人主张计算加班工资、未休年休假工资的基数明显错误。同时，除合同约定的基本工资与车补、餐补外，我单位还额外多支付了67607.1元，远多于申请人请求事项的计算结果，上述额外支付费用包括但不限于加班费用、未休年休假工资等。此外，双方已在合同中约定年休假不跨年累计，我单位从未收到申请人关于2022年年休假的休假申请或保留休假要求，应视为申请人主动放弃该权利。申请人就2022年8月2日及之前的加班工资、年休假工资争议已超过仲裁时效。申请人所提供的费用报销材料内容模糊，无法分辨其真实性，不排除系申请人在双方终止劳动合同后未经我单位允许进入办公区盗取并伪造的材料，我单位不认可该些材料的真实性、合法性，且费用报销不属于劳动人事争议仲裁处理范畴。在双方劳动合同即将到期前，我单位向申请人发出积极续签合同的信号，发给申请人新的劳动合同文本为2022年12月公司统一启用的版本，从合同内容可见，不存在霸王条款或不平等条约，并维持或提高了劳动条件，申请人对新劳动合同提出一系列疑问，我单位亦作出答复解释。法律赋予企业依法建立制度、完善劳动规章的权利，我单位有权对

相关制度更新完善，申请人却认为不应当将更新完善的制度文件写进新劳动合同，期间我单位派出人力经理、总经理、董事长太太等多名人员与申请人沟通，申请人仍坚持要求使用旧合同版本续签或修改新合同条款内容等，违反公平自愿原则。从双方提供的证据材料可见，申请人每次在微信里都表态愿意续签却从未作出相应的实质行为，而系无理由、无依据控诉等，甚至以赶时间离开赴约为由推脱，过程中我单位完全没有看到申请人有续签合同的意愿。综上，我单位已积极履续签合同之义务，并解答了申请人的疑虑，申请人明知合同即将到期，仍找诸多借口推脱续签合同，应视为申请人主动放弃续签合同，故我单位无需支付申请人赔偿金及代通知金。

第二被申请人辩称：申请人系与第一被申请人签订劳动合同建立劳动关系，与我单位不存在劳动关系，我单位不同意申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、用工主体责任及仲裁时效问题。申请人与第一被申请人确认，申请人系第一被申请人的员工，在工程部工作，有办理入职手续。经查，申请人与第一被申请人先后签订数期劳动合同，其中第一期劳动合同的期限从2016年5月1日至2017年4月30日止，最后一期劳动合同的期限从2022年5月1日至2023年4月30日止。第一被申请人依据

第一期劳动合同主张申请人的入职时间为 2016 年 5 月 1 日。申请人则主张第一被申请人系在其试用期满后与其签订劳动合同，其入职时间应为 2016 年 1 月 15 日，并且其工作内容涉及第二被申请人，第二被申请人对其存在共同用工行为。第二被申请人否认与申请人存在劳动关系，表示不清楚申请人的用工情况。申请人向本委提供银行流水拟证明其入职时间。银行流水显示对方账户“王维/62269009*****”从 2016 年 2 月起向申请人转账款项。第一被申请人称不清楚该账户是否为其单位法定代表人的账户，该证据亦不能证明王维向申请人转账的是工资，且 2016 年的转账记录已过仲裁时效。第一被申请人于 2023 年 5 月 9 日通过微信向申请人发出通知，告知申请人双方劳动合同于 2023 年 4 月 30 日到期，经多次解答沟通申请人仍不同意续签劳动合同，从 2023 年 5 月 1 日起双方终止劳动关系。另查，根据国家企业信用信息公示系统显示，第一被申请人于 2023 年 8 月 16 日变更住所，第二被申请人于 2023 年 7 月 24 日变更住所，两被申请人变更前的住所均位于海珠区。双方确认申请人劳动合同履行地位于海珠区。本委认为，本案申请人与第一被申请人对彼此之间存在劳动关系无异议，且有劳动合同等为证，故本委确认申请人与第一被申请人存在劳动关系。无证据表明申请人与第二被申请人达成建立劳动关系的合意，在提供同一劳动的情况下，即使申请人的工作内容涉及第二被申请人，亦可视为申请人接受第一被申请人工作指派的结果，

故申请人请求确认同一期间与第二被申请人亦存在劳动关系，并要求第二被申请人向其开具解除劳动合同关系证明以及对本案请求承担共同给付责任，依据不足，本委均不予支持。关于入职时间，根据《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》第七条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，用人单位应当建立职工名册、录用登记、工时、工资等用工管理台账，现第一被申请人未提供与申请人入职时间有关的用工管理台账，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，结合申请人提供的银行流水，本委采信申请人主张的入职时间。关于离职时间，应以第一被申请人作出终止或解除之明示意思表示并到达申请人为双方劳动关系终止或解除的生效要件，现第一被申请人向申请人首次发出终止合同意思表示并到达申请人的时间为2023年5月9日，未超出合同期满一个月，仍属于续签合同的合理协商期范围，在协商未果且第一被申请人已作出终止合同之明示意思表示的情况下，可认定双方的劳动合同于2023年5月9日合同期满而终止。综上，本委确认申请人与第一被申请人自2016年1月15日起至2023年5月9日止存在劳动关系。申请人请求确认与第一被申请人在2023年5月10日至2023年5月15日存在劳动关系，本委则不予支持。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人主张本案权利在申请仲裁的一年时效期间内，第一被申请人关于本案仲裁时效之抗辩意见，本委

不予采纳。

二、关于 2023 年 5 月工资问题。双方确认申请人每周上班 5 天，使用钉钉打卡考勤，加班可选择调休或结算加班费，第一被申请人没有向申请人发放 2023 年 5 月工资。申请人向本委提供 2023 年 5 月钉钉打卡记录，拟证明该月出勤情况。该打卡记录显示申请人在 5 月 3 日至 5 日、8 日至 10 日、12 日、15 日有打卡出勤，其中 5 月 4 日打卡半天，5 月 15 日打上班卡未打下班卡。第一被申请人则表示双方劳动合同已于 2023 年 4 月 30 日期满终止，五一假期后，因双方续签劳动合同协商未果，其单位通知申请人先休息并表明若在 5 月 8 日前申请人仍不续签则有可能终止合同，期间申请人属于自行回来打卡。根据申请人提供的银行流水显示，2022 年 5 月至 2023 年 4 月期间申请人每月收入 5000 多元至 10000 多元不等。申请人主张自 2023 年 1 月起其基本工资调整为 7400 元/月，其离职前 12 个月的平均工资为 8295.43 元。第一被申请人则主张申请人正常工作时间的工资标准以双方劳动合同约定的广州市最低工资标准为准，向申请人发放超出劳动合同约定工资的数额包括加班费、年休假工资等在内，不应纳入申请人工资收入的计算，据此主张申请人离职前 12 个月的平均工资为 2693.94 元。第一被申请人向本委提供 2022 年 5 月至 2023 年 4 月申请人个人工资汇总明细（表），该表显示申请人工资结构由基本工资、车费补贴、餐费补贴、加班及其他额外项目组成，2022 年 5 月至 2023 年 4

月实发合计 93307.4 元，税前应发合计为 99570.74 元，其中加班及其他额外一项金额合计 67607.1 元，社保个人月扣费 400 多元至 500 多元不等（个别月份没有显示扣费），个税月扣费几十元至 200 多元不等（部分月份没有显示扣费）。申请人不确认上述工资结构明细，确认实发工资数额。本委认为，如前述查明，本委已认定双方劳动合同于 2023 年 5 月 9 日期满终止，故第一被申请人关于不予支付申请人 5 月 1 日至 5 月 9 日的工资之抗辩理由不成立；对于申请人 5 月 9 日后的出勤，非认定为第一被申请人安排的有报酬的劳动行为，申请人请求 2023 年 5 月 10 日至 5 月 15 日的工资，本委则不予支持。关于工资标准，根据《广东省工资支付条例》第四十八条、第六十二条的规定，用人单位对支付劳动者工资情况负举证责任，工资是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者的全部劳动报酬，一般包括计时计件工资、岗位工资、职务工资、奖金、补贴、延时工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等。劳动合同是劳资双方确立劳动权利义务的形式要件，是否全面反映劳动者的工资分配方式及工资水平，还应当结合实际履行综合认定。从申请人履职期间的实际收入来看，远多于劳动合同约定的工资标准，第一被申请人关于部分收入不属于申请人工资之抗辩理由，有悖于法律对工资的定义范围，本委不予采纳。鉴于第一被申请人未能提供证据反驳申请人关于工资标准、月平均工资

收入的主张，故本委认定申请人月工资标准自 2023 年 1 月起调整为 7400 元/月、离职前 12 个月的平均工资为 8295.43 元。综上，第一被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 5 月 9 日出勤 4.5 天以及法定节假日带薪休假 1 天的工资共计 1871.26 元【 $7400 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (4.5 \text{ 天} + 1 \text{ 天})$ 】。

三、关于加班工资问题。申请人提供的系统加班汇总记录显示，申请人 2022 年 5 月至 2023 年 5 月的加班已审批通过，部分加班支付加班费，部分加班转调休，其中 2023 年 5 月申请人的加班日期为 5 月 3 日、5 月 4 日。经核，申请人在 2022 年 5 月至 2023 年 5 月期间法定节假日加班为 2022 年 6 月 3 日（端午节），该天加班时长为 11 小时。申请人提供的系统请假截图显示，申请人剩余调休 271 小时（加班时长自动计入调休余额）。申请人表示上述请假截图的系统数据是其截取于 2023 年 5 月 15 日。第一被申请人则表示申请人所提供的系统加班数据没有其单位相关人员签字确认，质疑申请人证据来源及取证程序的合法性，并主张已结算加班费及安排调休的需冲抵加班时长，系统不一定能及时更新数据。另，双方最后一期劳动合同约定，申请人正常工作时间的工资标准为 2100 元/月（计算加班工资基数），并不得低于当地最低工资标准等。2021 年 12 月起，广州市最低工资标准调整为 2300 元/月。本委认为，申请人就其主张的加班事实已履行首要举证责任，第一被申请人并无提供证据证明申请人存在违法取得上述证据的情形，同时，第一

被申请人掌握管理申请人的考勤数据，除却自身陈述外未提供有关证据予以反驳，应承担举证不能之不利后果，故本委采纳请假系统截图反映结存的剩余加班时长。又，第一被申请人提供的工资汇总明细（表）关于加班及其他额外一项并无将加班费区分计算，第一被申请人亦无提供对应工时佐证该项计算明细，第一被申请人据此主张涵盖全部加班费的支付，本委不予采纳。再，双方通过劳动合同约定计算加班工资基数，并未违反法律法规强制性规定，本委予以尊重，但期间计算基数低于广州市最低工资标准的，本委予以调整。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合申请人法定节假日加班情况，第一被申请人应按时薪 13.22 元（2300 元÷21.75 天÷8 小时）计算并支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日加班工资共计 5592.06 元（13.22 元/小时×（271 小时-11 小时）×150%+13.22 元/小时×11 小时×300%）。申请人请求 2023 年 5 月 10 日至 2023 年 5 月 15 日的加班工资，本委则不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。双方确认申请人每年应享受年休假天数为 5 天。申请人主张其 2022 年没休年休假、2023 年已休 3 天年休假。第一被申请人则表示不清楚申请人已休年休假天数，且申请人有部分病假因未提供病假依据有可能转为年休假。本委认为，用人单位理应掌握管理劳动者上班、休假等出勤情况，现第一被申请人未提供证据反驳申请人关于年休

假的休假主张，亦无提供证据证明双方就病假转年休假情形作出约定及实施操作，故本委认定申请人已休年休假3天。又，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人2022年度应休年休假天数5天，2023年度按截至申请人离职之日的已过日历天数折算（2023年1月1日至2023年5月9日），本年度应休年休假天数为1天（ $129\text{天} \div 365\text{天} \times 5\text{天}$ ，不足1整天的部分不予计算年休假）。再，工资汇总明细(表)中加班及其他额外一项未能表明包含结算年休假工资，第一被申请人据此主张已支付年休假工资，不成立。综上，第一被申请人还应支付申请人2022年度、2023年度未休年休假工资共计2041.38元【 $7400\text{元} \div 21.75\text{天} \times (5\text{天} + 1\text{天} - 3\text{天}) \times 200\%$ 】。

五、关于报销费用问题。申请人向本委提供发票及单据登记本照片，拟证明其因公出差产生过路费、公车加油费、货拉拉费用，相关票据已提交财务。单据登记本显示申请人于2023年5月9日两次交单，涉及报销油费、路费、货拉拉，金额共计2757.71元（1196.06元+594元+967.65元）。第一被申请人确认有收到相关单据以及以前曾为申请人报销过费用，但表示其单位未核实上述单据的真实性及用途，且报销费用应当提前申请。本委认为，劳动者因工作需要垫付费用属于职务行为，由此引发的争议属于劳动仲裁处理范围。从查明之事实表明，申请人并非第一次报销费用，虽第一被申请人主张申请人事后

申请违反报销流程，但对于报销流程操作第一被申请人并无提供相关依据，结合第一被申请人亦无提供对申请人该次报销申请的有关审批结果，以及无证据表明申请人提交票据涉及费用不符合报销标准及范围，因此，申请人请求 2023 年报销费用 2757.71 元，本委予以支持。

六、关于赔偿金及代通知金问题。2023 年 4 月 7 日，第一被申请人就续签无固定期限劳动合同向申请人及用人部门征询意见，申请人及用人部门均表示同意。第一被申请人向申请人发出新劳动合同文本，申请人就新合同条款向被申请人提出异议，包括：其未看过新合同提及的规章制度、入职声明书、任务确认书等文件，新合同中提及的工作岗位调整是否需要无条件接受并接受新岗位考核，新合同约定员工加班需公司书面确认及同意，是否未取得公司同意不视为加班，新合同未见公司的盖章、法人的签名。第一被申请人答复申请人如下：公司依法行使内部管理权利完善岗位模型、考核模型、内部相关制度，此次续签劳动合同是以原劳动合同工资标准一致延续双方合法劳动关系，如出现需要调整工作内容或劳动合同条款，双方仍遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，公司严格按照加班制度及规则进行操作，并不存在违法，按合同签订流程，员工签字后公司再行盖章。第一被申请人提供的微信聊天记录反映，在 2023 年 4 月至 5 月期间，双方就续签劳动合同事宜多次沟通，未达成一致意见。2023 年 5 月 9 日，第一

被申请人通过微信向申请人发出终止劳动合同的通知，通知内容见前述查明。另，第一被申请人向申请人提供续签的劳动合同文本所载条款包括（甲方为用人单位，乙方为职工）：乙方同意甲方依法制定的《企业文化手册》、《公司管理制度》等规章制度文件，并统一签署《保密协议》、《入职声明书》、《岗位试用期任务确认书》、《岗位说明书》等文件作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。本委认为，规章制度是企业管理的核心，用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务，同时，规章制度直接涉及劳动者切身利益，用人单位应当通过公示或其他方式告知劳动者，保障劳动者的知情权。从本案查明之事实表明，双方均向对方表达续签合同的意愿，导致双方最终未实现续签合同的原因是申请人认为第一被申请人始终未完全解答其针对新合同条款提出的质疑。鉴于新版劳动合同将规章制度等文件作为合同附件，纳入员工知悉及同意条款，申请人在新版劳动合同上签名确认的行为将有可能导致有关规章制度等文件被作为确定申请人与第一被申请人权利义务的依据，与申请人切身利益密切关联，申请人在续签合同当前对规章制度等文件内容的知情权应当得到保障，此亦系认定本案最终未能续签合同的原因及责任所在。从双方沟通续签合同情况可见，第一被申请人没有正面回应申请人关于制度文件告知的质疑，至仲裁阶段第一被申请人亦无提供证据证明劳动合同中所提及需要申请人确

认同意的相关制度文件已公示或告知申请人，第一被申请人强调合同为统一格式版本，公司有权依法行使内部管理权利完善有关制度，并不能排除申请人对有关制度文件的知情权，故双方最终未能续签劳动合同并不能归咎于为第一被申请人维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同而申请人不同意续订的情形，由此，第一被申请人并不能免除承担终止劳动合同经济补偿的给付责任。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，第一被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿 62215.73 元(8295.43 元/月×7.5 个月)。申请人本案请求的赔偿金则无需另行支付。双方终止劳动合同并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定情形，故申请人请求代通知金，本委不予支持。

七、关于开具离职证明问题。第一被申请人没有向申请人开具终止劳动合同的证明。本委认为，双方劳动合同已然终止，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，第一被申请人应按《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出具终止劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四条、第七条、第四十条、第四十四条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动

争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《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》第四十八条、第六十二条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2016 年 1 月 15 日起至 2023 年 5 月 9 日止存在劳动关系；

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 2023 年 5 月 1 日至 5 月 9 日工资 1871.26 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 2022 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日加班工资 5592.06 元；

四、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 年度、2023 年度未休年休假工资共计 2041.38 元；

五、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 2023 年报销费用 2757.71 元；

六、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终止劳动合同的经济补偿 62215.73 元；

七、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人按照《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出具终止劳动合同的证明；

八、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 苏 莉

二〇二三年十月十一日

书 记 员 易恬宇