

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〔2024〕2917 号

申请人：孙福义，男，汉族，1975 年 3 月 21 日出生，住址：湖南省桑植县。

委托代理人：沈大乐，男，广东红棉律师事务所律师。

委托代理人：付文，女，广东红棉律师事务所律师。

被申请人：广东绿德园林环保工程有限公司，住所：广州市海珠区纺织路东沙街 27 号 108 房。

法定代表人：吴志朋，该单位总经理。

委托代理人：郑兵，男，广东民诚众信律师事务所律师。

申请人孙福义与被申请人广东绿德园林环保工程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。申请人孙福义的委托代理人沈大乐和被申请人的委托代理人郑兵到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 15 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人在 2018 年 6 月 1 日至 2024 年 3 月 31

日期间与被申请人存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2018 年 6 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间休息日加班工资 447264 元；三、被申请人支付申请人 2018 年 6 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间未休年休假工资 19117 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间未签订劳动合同的双倍工资差额 24948 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系代通知金 8316 元；六、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 49896 元。

被申请人辩称：一、我单位不认可申请人请求的确认劳动关系期间，申请人没有提供证据证明，依据双方证据请求驳回申请人不当的仲裁请求；二、申请人的第二项、第三项仲裁请求，没有事实及法律依据，我单位支付给申请人的工资已经包含加班工资及未休年休假的工资；三、申请人的第四项仲裁请求，不符合实际，与申请人提供的证据相矛盾，请求予以驳回。依据现有证据，申请人 2023 年 9 月已经从我单位离职，2024 年 1 月至 3 月申请人没有在我单位就职；四、申请人的第五项、第六项仲裁请求，请求不予支持，我单位没有解除与申请人的劳动关系，是申请人自行离职，离职后申请人在其他单位工作，因此不存在支付解除劳动关系补偿金的法定情况。综上，申请人主张的事实与申请人提供的证据不相符，请求仲裁庭查明事实依法驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、经济补偿和代通知金问题。申请人主张其于2018年6月1日入职被申请人，入职时负责荔城街生活垃圾清扫清洁项目，该项目到期后，2021年9月开始在朱村项目，任职现场经理，与被申请人签订了3次劳动合同，第一次劳动合同期限从2018年至2021年12月31日，之后每年一签，最后一期劳动合同期限从2023年1月1日起至2023年12月31日止，工作时间为上午7时30分至11时30分、下午14时至18时，全年无休（除春节外），工作由李某某安排并向其汇报，月工资标准为8000元+补助，每月20日通过被申请人员工欧某某个人银行账户转账发放上月工资，因朱村项目到期，被申请人口头告知申请人等员工因未继续中标，将全部人员解散并提出员工可以与新的中标公司签订劳动合同，申请人未签署，最后工作至2024年3月31日离职，但称在2023年8月，因朱村项目快到期，李某某口头提出介绍申请人到广东筑绿环境科技股份有限公司（以下简称“筑绿公司”）承接的荔城项目做现场管理，工资由筑绿公司法定代表人戴某发放，同时兼顾朱村项目，但朱村项目的工资则降低为3000元/月。被申请人主张申请人于2023年1月1日入职，任职主管，双方签订合同期限从2023年1月1日起至2023年12月31日止的劳动合同，月休4天，上下班时间没有严格规定，法定节假日均有休息，月工资标准为2520元，另有加班补贴、社保补贴、高

温费等，申请人的工作需向其单位总经理李某某汇报，申请人最后工作至 2023 年 8 月 31 日，在 2023 年 9 月未向其单位提出离职就离开，其单位有电话询问申请人，但不清楚申请人的离职原因。申请人向本委提供如下证据拟证明其上述主张：1. 环卫工作从业人员数据，显示镇街为荔城街，有申请人等 71 名人员姓名等基本信息，右上角有被申请人名称字样印章。2. 劳动合同，显示甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同期限从 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止，申请人基本工资不低于 2520 元/月，加班工资、岗位津贴、高温津贴按国家规定执行，工作时间及休假按国家规定的工作时间及享受的法定节假日和有关规定的带薪休假。落款有被申请人名称字样印章及“孙福义”字样手写签名和按捺指模。3. 中国银行交易流水明细清单，显示欧某某 2018 年 8 月 19 日至 2024 年 3 月 31 日每月向申请人转账情况，附言为“1 月工资”、“2 月工资”、“10 月运输费”、“绿德房租”、“绿德 5 月开支”等内容，另有代发政府补贴款项-荔城街财政所向申请人转账相关款项，附言为“代发工资”；4. 工资表，显示 2021 年 10 月至 2022 年 12 月（除 2022 年 10 月）单位为被申请人（朱村项目部），每月员工工资数额和工资构成，申请人职位为经理、基本工资 2520 元，另有高温费、加班津贴、社保补贴等，审核人处有“孙福义”字样手写签名，2024 年 1 月至 3 月社保补贴为 0。被申请人除对证据中国银行交易流水明细清单确认外，对其余证据均不予

确认。被申请人表示申请人曾持有其单位公章一段时间，不能排除上述证据 1、2、4 中的公章是申请人私自加盖的，且环卫工作从业人员数据原件为申请人保管不符合逻辑，其单位未与申请人签署过 2022 年的劳动合同，其单位的劳动合同系单面打印，而申请人持有的劳动合同原件为双面打印，劳动合同格式不同，工资表与其单位存档的工资表从格式和审核人均不一致，欧某某转账申请人的除工资外，亦有清理费、运输费等，银行流水中亦有荔城街财政所代发政府补贴款项，且欧某某非其单位员工，仅是其单位委托负责代发员工工资的自然人，2023 年 9 月之后申请人的工资是欧某某错误发放，2023 年 11 月 27 日至 2024 年 3 月 31 日筑绿公司的法定代表人戴某有向申请人发放工资。被申请人向本委提供如下证据拟证明其主张：1. 员工离职申请表，显示申请人申请 2024 年 4 月 23 日离职，离职原因为家有急事，部门审批一栏中部门主管意见为：同意自动离职，入职时间为 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 4 月 23 日，签名一栏有“戴某”字样手写签名，并盖有“广东筑绿环境科技股份有限公司”字样印章。2. 收据，显示申请人 4 月工资 7116 元工资已结清，时间为 2024 年 4 月 24 日，盖有“广东筑绿环境科技股份有限公司”字样印章。3. 筑绿城郊片区保洁工资表，显示 2023 年 9 月至 2024 年 4 月期间申请人工资情况。4. 自愿放弃缴纳社会保险承诺书，显示申请人于 2023 年 1 月 1 日入职被申请人，自愿放弃缴存各项社会保险费用，公司应交社保费用，

每月以社保补贴的形式发放给其。5. 2023 年 1 月至 2024 年 3 月工资表显示，单位为被申请人（朱村项目部），每月员工工资构成及相应数额，其中 2023 年 9 月至 2024 年 3 月工资表中无申请人，2023 年 1 月至 2023 年 8 月工资表中申请人职位为主管、基本工资为 2520 元，另有高温费、加班补贴、社保补贴等，申请人 2023 年 3 月至 2023 年 6 月社保补贴均为 1047.55 元、2023 年 7 月和 8 月社保补贴均为 1153.73 元，上述合计 6497.66 元，右下方有被申请人名称字样印章，制表人一栏有“欧某某”字样手写签名，审核一栏有“李某某”字样手写签名。6. 劳动合同，显示甲乙双方为被申请人与申请人，合同期限从 2023 年 1 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止，工作时间及休假按国家规定的工作时间及享受的法定节假日和有关规定的带薪休假，落款有被申请人名称字样印章及“孙福义”字样手写签名。7. 广州市政府采购合同，显示甲方为广州市增城区人民政府朱村街道办事处，乙方为被申请人，根据相关招标文件的要求和招标结果，由被申请人履行朱村街西福社区及广汕路、北环路生活垃圾清扫保洁服务项目，服务期为 2021 年 9 月 16 日起至 2023 年 12 月 31 日止，签约日期为 2021 年 9 月 15 日。8. 朱村街西福社区及广汕路、北环路生活垃圾清扫保洁服务合同补充协议二，显示系上述采购合同的补充，该补充协议期限自 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 2 月 29 日止。申请人对 2023 年 1 月至 2024 年 3 月工资表、劳动合同、补充协议不予确认，

对其余证据予以确认，但表示自愿放弃缴纳社会保险承诺书是被申请人要求申请人签署的，非申请人本意，上面载明的入职时间与实际情况也不符，申请人与被申请人有签订 2023 年的劳动合同，但非被申请人提供的该份，劳动合同上的签名也非申请人本人签名，补充协议申请人也未见过。经查，申请人 2023 年 3 月至 2024 年 2 月收到的工资依次为：8000 元、8200 元、8200 元、8500 元、8300 元、8300 元、3000 元、3000 元、3000 元、3000 元、3000 元，合计 67500 元。本委认为，首先，申、被双方确认彼此之间存在劳动关系，但对劳动关系存续期间存有争议。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与入职有关的登记证明材料等用工管理台账属于用人单位掌握和保管，然被申请人仅提供自愿放弃缴纳社会保险承诺书和劳动合同证明申请人的入职时间，在申请人对该入职时间和劳动合同不予确认且被申请人未提供其他入职登记材料予以佐证的情况下，该些证据无法对从 2018 年 8 月开始至 2024 年 3 月持续有向申请人转账附言为某月工资的银行流水进行有力抗辩，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的入职时间。其次，从银行流水反映，2023 年 9 月之后，被申请人仍有向申请人发放工资，虽然 2023 年 9 月之后申请人增加了案外人的业务，但申请人是否与案外人建立劳动关系并不能必然推定申请人与被申请人的劳动关系解除，加之，被申请人

向申请人支付工资至 2024 年 3 月，故本委采纳申请人主张的离职时间。综上，本委确认申请人与被申请人自 2018 年 6 月 1 日起至 2024 年 3 月 31 日止存在劳动关系。关于经济补偿问题，根据庭审查明的事实，被申请人因朱村项目未继续中标，告知项目员工可与新的中标公司签订劳动合同，本案被申请人未提供证据证明有对申请人作出安置，双方劳动关系的解除符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位应支付经济补偿的情形。又因社保补贴属于福利待遇，非劳动者通过提供自身劳动力而换取的对价报酬，不应计入经济补偿基数，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，结合双方提供的工资表，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿 30501.17 元 $[(67500 \text{ 元} - 6497.66 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \times 6 \text{ 个月}]$ 。另，申请人要求被申请人支付代通知金，无事实依据和法律依据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张其除春节外，全年无休，被申请人应支付其 2018 年 6 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间休息日加班工资。申请人称其是负责现场的，除现场人员的出勤情况要报被申请人外，也会有一份工资表原件，另一份是由被申请人保管。被申请人主张申请人月休 4 天，其单位发放给申请人的工资中已包含加班工资。本委认为，申、被双方对工作时间有争议，根据双方提供的劳动合同约定工作时间及休假按国家规定的工作时间及享受的法定节假日和有关规定带薪休假，本委采纳

被申请人主张的月休 4 天。又，根据申请人自述，现场员工出勤及每月工资表均系其掌握和保管，证明申请人对被申请人安排的工作时间系持认可和服从的态度。如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，故无法证实其已实际有效行使该法定权利。应视为其对被申请人每月发放的工资数额系明确知悉且认可的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理，亦与行为逻辑相悖，故其主张对每月加班工资事宜存在异议的事实难以令人信服，据此，其要求被申请人支付加班工资的请求，本委不予支持。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其每年享有年休假天数为 5 天。被申请人主张申请人与其单位存在劳动关系不到一年，不享有年休假。本委认为，首先，根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人依法可享受 5 天带薪假期。根据《职工带薪年休假条例》第五条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，年休假一般不跨年度安排，鉴于申请人未能举证证明其 2022 年及之前就未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人请求 2022 年度及此前年度未休年休假工资，已经超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。其次，因被申请人未提供证据证明已安排申请人休年休

假，应承担举证不能的不利后果，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2023年应休带薪年假天数为5天，2024年应休带薪年假天数经折算后为1天（ $91 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假），被申请人应支付申请人2023年、2024年未休年休假工资2050.5元[$(67500 \text{ 元} - 6497.66 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 6 \text{ 天} \times 200\%$]。

四、关于双倍工资差额问题。申、被双方确认2023年有签订一年期劳动合同，未签订2024年劳动合同。经查，申请人收到2024年3月工资3000元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2024年2月1日至2024年3月31日未签订书面劳动合同的双倍工资差额6000元（ $3000 \text{ 元} + 3000 \text{ 元}$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《职工带薪年休假条例》第二条、第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2018年6月1日至2024年

3 月 31 期间存在劳动关系；

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解除劳动关系的经济补偿 30501.17 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 2023 年、2024 年未休年休假工资 2050.5 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日未签订书面劳动合同的工资 6000 元；

五、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 段晓妮

二〇二四年六月二十七日

书 记 员 张秀玲