

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕10634 号

申请人：杨成才，男，汉族，1992 年 8 月 11 日出生，住址：
广东省茂名市。

委托代理人：陈桐林，女，广东博浩律师事务所律师。

第一被申请人：广东力迅建设工程有限公司，住所：广州市
番禺区。

法定代表人：熊蓓。

委托代理人：张高英，女，广东道怡律师事务所律师。

第二被申请人：广东穗安消防工程有限公司，住所：广州市
白云区。

法定代表人：雷保东。

第三被申请人：中国建筑第八工程局有限公司，住所：中国
（上海）自由贸易试验区。

法定代表人：周可璋，该单位董事长。

委托代理人：田春芝，女，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动关系、工作时间及休假、其他。

申请人杨成才诉第一被申请人广东力迅建设工程有限公司、
第二被申请人广东穗安消防工程有限公司、第三被申请人中国建

筑第八工程局有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人陈桐林、第一被申请人委托代理人张高英、第三被申请人委托代理人田春芝到庭参加了庭审。第二被申请人经本委依法通知，无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求第一被申请人支付申请人2023年5月至2024年3月工资差额46748元（当庭明确该项仲裁请求为：要求第一被申请人支付申请人2023年5月18日至2024年3月31日工资差额46748元）；二、要求第一被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金12000元；三、要求第一被申请人支付申请人2023年5月至2024年3月加班工资20307.69元（当庭明确该项仲裁请求为：要求第一被申请人支付申请人2023年5月18日至2024年3月31日加班工资20307.69元）；四、要求第一被申请人支付申请人2023年6月至2023年10月高温津贴1500元；五、要求第二被申请人、第三被申请人承担连带赔偿责任。

本案相关情况

当事人无争议事项及本委查明情况：

一、工作岗位：安全员。

二、劳动合同订立情况：申请人与第一被申请人有签订劳动合同，劳动合同期限从2023年5月18日至工作任务完成时止。

三、工资标准及发放情况：劳动合同约定申请人正常工作时间的工资标准为计时工资 8000 元/月，每月 30 日发放上一个月的工资；实际第一被申请人以银行转账形式发放上月工资，发放工资没有工资条，不需要签收，工资支付至 2024 年 3 月 31 日，在职期间已发放 3000 元绩效工资。

四、工作时间：劳动合同约定实行不定时工时制。

五、最后工作日：2024 年 3 月 31 日。

六、离职时间：2024 年 3 月 31 日。

七、申请仲裁日期：2024 年 5 月 14 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、第二被申请人无正当理由拒不到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席裁决。

二、关于劳动关系及责任承担问题。申请人主张 2023 年 5 月 18 日入职第一被申请人，但实际用工是在劳动合同约定的第二被申请人项目下的工程项目里，第一被申请人作为申请人的劳动合同的签约主体、实际用人单位，第二被申请人是实际用工单位，第三被申请人是所在工程项目的总承包方，第二、第三被申请人应承担连带责任。第一被申请人主张申请人 2023 年 5 月 19 日入职第一被申请人，申请人 2023 年 5 月 18 日到公司，2023 年 5 月 19 日正式上班，第三被申请人是案涉工程项目的总包，

第二被申请人是分包，第一被申请人是劳务分包，申请人和第一被申请人存在劳动关系，第二、第三被申请人不应承担连带责任。第三被申请人主张申请人入职第一被申请人，2023年5月18日签订劳动合同，2023年5月19日正式入职上班，第二、第三被申请人不应承担连带责任。

本委认为，其一，关于入职时间，第一被申请人虽主张2023年5月19日入职第一被申请人，但申请人2023年5月18日与第一被申请人签订劳动合同，且第一被申请人也确认申请人2023年5月18日到公司，因此，本委采信申请人主张，认定申请人的入职时间为2023年5月18日。其二，关于劳动关系存续期间，申请人与第一被申请人签订劳动合同，劳动合同期限从2023年5月18日至工作任务完成时止，且工资也是由第一被申请人发放，因此本委确认申请人与第一被申请人在2023年5月18日至2024年3月31日期间存在劳动关系。故第一被申请人应承担用人单位的主体支付责任，申请人要求第二、第三被申请人承担连带责任，缺乏法律依据和事实依据，本委不予支持。

三、关于2023年5月18日至2024年3月31日的工资问题。申请人主张工资标准为12000元/月，没有明确的工资构成标准，劳动合同书面约定8000元/月，但2024年5月22日约定工资8000元/月的情况下，第一被申请人的总经理龚军华同申请人约定变更工资标准为12000元/月，包含绩效奖金，故产生工资差

额。本委认为，第一被申请人对申请人提交的工资发放单确认真实性，该工资发放单载明申请人的每月应发工资数额为 8000 元，与申请人的劳动合同约定一致，另申请人主张第一被申请人的总经理龚军华同申请人约定变更工资标准为 12000 元/月，包含绩效奖金，但申请人的工资一直按照应发工资 8000 元/月的标准履行，其主张的工资变更并未实际履行，且第一被申请人对申请人的主张当庭也不予确认，因此本委认定申请人的工资标准为 8000 元/月。申请人据此要求第一被申请人支付 2023 年 5 月 18 日至 2024 年 3 月 31 日期间工资标准的争议产生的差额 46748 元，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于解除劳动关系的经济补偿金问题。

第一被申请人主张申请人自行离职，第一被申请人在申请人已经实际离职后通过项目经理才得知申请人已经离职，但届时案涉工程项目没有通过竣工验收，因此不存在申请人在离职报告中勾选的项目已完成的离职情况，不应支付申请人解除劳动关系经济补偿金。本委认为，其一，第一被申请人虽主张工作履历报告证明的内容是申请人自行填写，找项目部盖章，但其并未提交证据予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，其应承担举证不能的不利后果，因此本委对该工作履历报告证明予以采信。其二，第一被申请人主张项目没有通过竣工验收，不存在申请人员工离职报告中所述的“项目已完成”，但

其确认真实性的工作履历报告证明中也明确“项目已完成”，因此，本委对第一被申请人主张不予采信，认定因项目已完成，劳动合同终止。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，按照申请人离职前的整月工资核算，申请人离职前的月平均工资为8300元/月（计算公式：8000元/月+3000元÷10个月）；申请人2023年5月18日至2024年3月31日期间在被申请人的工作年限为10月余，按申请人8300元/月的工资标准核算，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿金8300元（计算公式：8300元/月×1个月）。

五、关于加班费问题。本委认为，本案中当事人双方均确认是实行不定时工作制，但该工时制未经劳动保障部门批准，因此本委对申请人实行不定时工作制不予确认，认定其属于标准工时制。另《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，本案中第一被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人并未提交证据证明其每月领取工资后对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解第一被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可。同时，即使本委根据申请人主张的工时制度、工资数额等情形，对其每月工资进行折算，其每月正常工作时间的工资标准未低于广州市最低工资

标准，符合工资支付基准的规定。由此，申请人要求支付加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

六、关于高温津贴问题。本委认为，根据《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）第三条规定，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的，用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。本案中，申请人的岗位是安全员，并非露天岗位工作，不符合上述发放高温津贴的规定，申请人要求支付高温津贴的仲裁请求，缺乏法律和事实依据，本委依法不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《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、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）第三条之规定，裁决如下：

一、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解除劳动合同的经济补偿金8300元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内

向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：邱 野

二〇二四年八月二十三日

书 记 员：陈 春 燕