

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〔2021〕2487号

申请人：梁炳耀，男，汉族，1962年6月8日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海俊物业管理有限公司，住所：广州市海珠区宝岗大道137-141号1204房。

法定代表人：黎文耀。

委托代理人：禤雅竹，女，该单位员工。

委托代理人：李宜青，男，该单位员工。

申请人梁炳耀与被申请人广州市海俊物业管理有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁炳耀和被申请人的委托代理人李宜青到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月30日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系经济补偿金30000元；二、被申请人支付申请人2016年6月1日至2021

年7月31日未休年休假工资7241.25元；三、被申请人支付申请人2016年6月1日至2018年6月30日每周第6天上班的加班工资19517.12元；四、被申请人支付申请人2018年7月31日至2020年12月31日每周第6天上班的加班工资24137.5元。

被申请人辩称：一、申请人于2016年4月26日入职我单位并办理了入职手续，我单位与其建立非全日制劳动关系，双方于2016年6月1日签订《非全日制劳动合同》是申请人个人意愿的体现。二、申请人是停车场值班员，其每天工作8小时，每周工作6天，每月工资为1895元，休息日和法定节假日上班的，我单位已分别依法向其支付了加班费，故申请人主张加班费没有依据。三、我单位与申请人签订的《非全日制劳动合同》工无约定年休假，故我单位无需支付申请人未休年休假工资。四、由于经营策略调整，申请人工作所在小区的保安服务需外包给具有保安服务许可资质的公司进行管理，故我单位通过公开招标选取了合适的公司，申请人所在工作岗位因此取消，根据《非全日制劳动合同》的约定，我单位只需提前5天书面通知申请人即终止劳动合同，且无需支付经济补偿金，故我单位于2021年7月25日向申请人发出《解除非全日制劳动关系通知书》，通知申请人自2021年8月1日解除劳动合同，符合双方约定，我单位无需支付申请人经济补偿金。五、申请人自与我单位签订《非全日制劳动合同》以来，一直明晰双方用工关系，从未表示异议，也未就本案争议问题向相关部门投诉，说

明申请人系接受其工作模式和工资结算方式的，故根据意思自治原则及诚信原则，应当予以尊重及遵从。综上，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、关于每周第6天上班的加班工资问题。经审理查明，申请人于2016年6月1日入职被申请人处从事停车场管理员工作，双方于入职当日签订了《非全日制劳动合同》，被申请人没有为申请人参加社会保险，申请人于2021年7月31日离职。双方约定申请人在职期间每天工作8小时，每周工作6天，月工资随广州市最低工资标准调整而调整，如申请人在约定的工作时间以外上班或者在法定节假日上班的，被申请人会额外支付申请人加班工资。申请人主张其月工资标准依法所对应的工作时间为每周工作5天，但其实际上每周工作6天，其在2016年6月1日至2018年6月30日期间每周第6天上班共112天；2018年7月31日至2020年12月31日期间每周第6天上班共125天，被申请人应支付其上述期间每周第6天上班的加班工资。被申请人则主张双方之间为非全日制劳动关系，申请人的月工资标准系对应双方约定的工作时间，故无需再另行支付申请人休息日加班工资。另查，2016年6月至2018年6月期间的广州市最低工资标准为1895元/月，2018年6月之后广州市最低工资标准为2100元/月。本委认为，本案双方存在劳动关

系，由于申请人在职期间执行的工时制度并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条关于非全日制用工形式的规定，故被申请人主张双方系非全日制劳动关系，于法无据，本委不予采纳。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条、《最低工资规定》第三条、第十二条的规定，申请人的月工资标准为广州市最低工资标准，该工资标准应当为法定工作时间内（即每天工作 8 小时，每周工作 40 小时）的工资标准，不应包含加班工资在内。然申请人实行的工时制度明显存在每周休息日加班一天的情况，被申请人在此工时制度下仅以广州市最低工资标准支付申请人每月的工资，明显与法相悖。因此，申请人主张每周第 6 天上班的加班工资，合法有据，应予支持。经统计，申请人 2016 年 6 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间每周第 6 天上班的总天数为 107 天。申请人主张其 2018 年 7 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日期间每周第 6 天上班的总天数为 125 天并未超出按照日历天数进行统计的结果，本委予以采纳。根据《广东省工资支付条例》第二十条的规定，被申请人应支付申请人 2016 年 6 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间每周第 6 天上班的加班工资 18645.06 元（ $1895 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 107 \text{ 天} \times 200\%$ ）以及 2018 年 7 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日期间每周第 6 天上班的加班工资 24137.5 元（ $2100 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 125 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

二、关于经济补偿问题。经审理查明，被申请人系因经营策略调整需取消申请人所在的工作岗位而解除与申请人之间的

劳动关系。申请人2020年8月至2021年7月期间每月工资依次为2636.2元、2636.2元、3798.25元、2486.2元、2486.2元、4179.28元、3844.8元、3017.23元、3260.33元、3405.15元、3512.05元、3365.5元。申请人主张其离职前12个月的月平均工资为3000元，并以此作为计算基数要求被申请人支付经济补偿金。被申请人则以双方为非全日制劳动关系为由表示无需支付申请人经济补偿。本委认为，依上述认定，本案双方不属于非全日制用工形式，故被申请人关于其单位无需支付经济补偿金的依据不成立。本案被申请人因经营策略调整而取消申请人所在的工作岗位，如此势必导致双方劳动合同无法再按照原合同之约定继续履行，故可认定被申请人解除申请人劳动关系的事由属于双方劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的范畴。在此情况下，申请人据以被申请人之解除行为要求被申请人支付经济补偿，合法有据，应予支持。经核算，申请人主张其月平均工资为3000元，并未超出以其工资支付情况进行核算的月平均工资数额，属于申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿16500元（3000元×5.5个月）。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，其在职期间从未休过年休假，并据此要求被申请人支付其2016年至2021年未休年休假工资。被申请人则以双

方签订的《非全日制劳动合同》没有约定年休假为由表示无需支付申请人未休年休假工资。另查，申请人确认其剔除加班工资之后的月工资为广州市最低工资标准，其以广州市最低工资标准折算的日工资 96.55 元（2100 元 ÷ 21.75 天）作为计算未休年休假工资的基数。本委认为，对于被申请人主张的非全日制劳动关系问题，本委上述已作认定，不再赘述，被申请人关于其单位无需支付未休年休假工资的抗辩理由不能成立。申请人主张其每年应休年休假为 5 天，符合《职工带薪年休假条例》第三条的规定，本委予以确认。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人对其单位统筹安排申请人休年休假的情况负有举证责任，现被申请人未对此举证，故本委对申请人主张其没有休过年休假予以采纳。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，本案申请人并无证据证明其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的情形，故结合申请人申请本案仲裁的时间，申请人要求被申请人支付其 2016 年至 2019 年未休年休假工资的请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条的规定，经核算，申请人 2020 年和 2021 年应享受年休假 7 天（5 天+212 天 ÷ 365 天 × 5 天，不足一整天部分不享受年休假）。现申请人以广州市最低工资标准折算的日工资作为计算未休年休假工资的基数，在法律规定范围

之内，本委予以采纳。综上，被申请人应支付申请人 2020 年和 2021 年未休年休假工资 1351.7 元（96.55 元×7 天×200%）。

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》第四十七条、第六十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《国务院关于职工工作时间的规定》第三条，《最低工资规定》第三条、第十二条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第二十条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2016 年 6 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间每周第 6 天上班的加班工资 18645.06 元；

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 2018 年 7 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日期间每周第 6 天上班的加班工资 24137.5 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解除劳动关系经济补偿 16500 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2020 年和 2021 年未休年休假工资 1351.7 元。

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 温嘉毅

二〇二一年十月十八日

书 记 员 曾艺斐