

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〔2022〕1327 号

申请人：邓名彬，男，汉族，1968年12月12日出生，住址：湖南省永兴县。

委托代理人：陈宏圆，男，广东品杰律师事务所律师。

委托代理人：罗松林，男，广东品杰律师事务所律师。

被申请人：广州中大逸仙泉饮用水有限公司，住所：广州市海珠区新港西路135号中山大学东北区361号。

法定代表人：张孟明，该单位总经理。

委托代理人：王明菊，女，广东岭南律师事务所律师。

委托代理人：陈晓岚，女，广东岭南律师事务所实习人员。

申请人邓名彬与被申请人广州中大逸仙泉饮用水有限公司关于加班费、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。申请人邓名彬及其委托代理人罗松林和被申请人的委托代理人王明菊、陈晓岚到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 3 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 2013 年 8 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日工作日加班费 44591.85 元；二、被申请人支付申请人 2013 年 8 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日休息日加班费 98409.6 元；三、被申请人支付申请人 2013 年 8 月 1 日至 2018 年 5 月 31 日未休年假加班费 7236 元；四、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 3 日解除劳动合同；五、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 64638 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2015 年 6 月 1 日建立劳动关系，自双方签订劳动合同起，申请人实行计件工资，多劳多得的工作性质，不受时间限制，由个人控制劳动时间，我单位在未规定申请人送水量的前提下，申请人在工作时间内自主决定是否接单，因此申请人在实行计件工资且没有定额情况下，不存在加班，申请人月工资根据其每月送水数量按件计算，均经过申请人签名确认，而申请人从未对工资提出任何异议，因此，申请人要求我单位支付其加班费没有事实及法律依据，应予驳回；二、申请人关于 2013 年 8 月 1 日至 2018 年 5 月 31 日未休年休假工资的仲裁请求已超过一年仲裁时效，应予驳回；三、申请人至今仍在我单位工作，双方劳动关系仍然存续，申请人要求我单位支付经济补偿没有事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系建立和解除时间问题。申请人主张其于2013年8月1日入职广州中山大学纯净水厂任送水工，其于2022年3月3日通过申请仲裁向被申请人提出解除劳动关系。经查，申请人与被申请人自2015年起开始签订劳动合同，双方最后一期劳动合同期限为2019年6月1日起至2022年5月31日止。申请人2013年9月至2019年3月期间由案外人广州中大公司缴纳社会保险费用，2019年4月起由被申请人缴纳社会保险费用。至2022年5月7日本案庭审之日时，申请人仍在职于被申请人。被申请人主张双方于2015年6月1日建立劳动关系，基于其单位与广州中大公司均属广州中大集团的子公司，故其单位在2019年4月建立社会保险账户前委托广州中大公司为其单位职工缴纳社会保险费用。另查，被申请人于2001年11月5日经广州市海珠区市场监督管理局登记注册，曾用名广州中山大学纯净水厂。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人负有用工管理责任，在职工入职时理应对入职信息进行登记，并留存入职登记资料，且无论系劳动合同，抑或社会保险缴费记录，均属于证明劳动关系的形式要件，由此不必然可作为证明建立劳动关系起始日期之依据，结合申请人与被申请人劳动关系存续部分期间由案外人为申请人缴纳社会保险费的情形，可见签订劳动合同及缴纳

社会保险时间不能必然推断为申、被双方达成建立劳动关系合意的时间。现被申请人未能提供申请人入职材料的予以证明申请人的入职时间，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于入职时间为2013年8月1日的主张。又至2022年5月7日庭审之日时双方劳动关系仍存续，故申请人要求确认双方于2022年3月3日解除劳动关系的请求，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于加班费问题。双方签订的劳动合同约定申请人实行计件工资。被申请人制作的排班表载有每天配送人员姓名，上班时间基本为8时至20时。经双方确认的工资条和计件统计表显示，被申请人以上月26日至当月25日为周期，根据申请人该周期内送水完成量、送水产品单价、送水楼层单价统计当月计件金额，并予申请人核对签名，月工资核计周期与计件统计表一致，申请人2020年3月至2022年1月期间的月应发工资金额均高于当月计件金额，除疫情期间，申请人月工资为4000多元至8000多元不等。双方确认申请人每天工作没有送水定额要求。申请人主张其2013年8月至2021年11月每天延长工作时间4小时，每周工作超过5天的天数属休息日加班，要求被申请人支付上述加班时间的加班费。被申请人主张排班是为了保障送水工的收入，其单位并未限制申请人的固定上班时间。本委认为，结合考虑申请人所从事的行业岗位特性，申请人实行计件工资的薪酬制度，其每月工资收入高低与送水数量等因

素密切相关，在没有送水量定额要求的前提下，申请人增加工作量和工作的同时，工资收入也随之上升，此过程具有多劳多得的性质。申请人在职期间每月工资有浮动，也印证了上述情形。鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间对此工作时间存在异议，故根据其正常提供劳动的行为，本委认为申请人在法定工作时间外额外提供劳动，已体现为工资收入上升，此工资分配方式应视为系对劳动付出后所给予的相应劳动报酬，与工作内容及时间相对应，即申请人的工资收入已包含法定工时外额外劳动付出的对价。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，本委对此认为，申请人长期按月正常领取劳动报酬以及按排班要求正常提供劳动的行为，应视为申请人对被申请人每月发放的工资数额和核算方式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。综上，申请人要求被申请人支付 2013 年 8 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日工作日、休息日加班费的请求，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。据本委上述查明，双方至 2022 年 5 月 7 日庭审之日时，双方劳动关系仍存续，故申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，缺乏事实和法律依据，本委对该仲裁请求不予支持。

四、关于未休年假加班费问题。申请人主张其 2013 年 8 月

1日至2018年5月31日没有休过年假，根据《中华人民共和国职工带薪休假条例》第三条、《企业职工带薪休假实施办法》第十条的规定要求被申请人支付该项仲裁请求。本委认为，结合申请人该项仲裁请求所依据的法律法规，申请人该项请求内容实指未休年假工资。申请人于2022年3月3日向本委申请仲裁，现没有证据证明申请人该项仲裁请求事项存在时效中止、中断的情形，故申请人该项仲裁请求已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定申请仲裁的1年时效，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二二年五月二十七日

书 记 员 于亚楠