

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〕2362 号

申请人：赵志文，男，汉族，1967 年 9 月 12 日出生，住址：广东省高要市莲塘镇。

委托代理人：梁艳，女，北京梵清律师事务所律师。

被申请人：广州市采德置业有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 583 号自编 007。

法定代表人：梁景豪。

委托代理人：张津豪，男，广东环球经纬律师事务所律师。

委托代理人：严裕港，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人赵志文与被申请人广州市采德置业有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人赵志文及其委托代理人梁艳和被申请人的委托代理人张津豪、严裕港到庭参加庭审。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 4 月 11 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于 2018 年 5 月 10 日至 2023

年2月4日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人非法解除劳动合同赔偿金22028.7元；三、被申请人支付申请人2021年1月1日至2023年2月4日期间未休年休假10天工资3415.3元；四、被申请人支付申请人2018年5月10日至2023年2月4日期间休息日加班工资114757.44元；五、被申请人支付申请人2018年5月10日至2023年2月4日期间高温补贴4500元；六、被申请人支付申请人2023年2月1日工资170.77元；七、被申请人支付申请人补缴2018年5月至2021年6月社会保险费以及2018年5月至2023年2月住房公积金。

被申请人辩称：一、申请人未按照我单位要求履行自身职责，严重违反我单位规章制度，导致我单位遭受重大损失，我单位解除与申请人劳动合同合法合理，不存在违法解除劳动合同的情形。申请人要求支付非法解除劳动合同赔偿金没有任何事实依据和法律依据。申请人负责车辆停放管理、外来车辆审核及货物放行等工作。2023年1月1日凌晨，某租户安排人员及货车搬走货物，申请人当时值守大门岗，未对上述货车及人员进行核实而直接放行，且未按照工作流程和要求核实上述货车及人员是否已取得放行条。由于该租户尚欠相关费用，故该租户存放在承租物业内的货物系出租人及我单位追缴所有欠费的依据和筹码，在未取得出租人和我单位同意的情况下，该货物不得随意搬动，否则对出租人和我单位追缴欠费的权利造成重大不利影响，进而造成重大损失。申请人严重违反安保工作

流程和要求，私自对不符合进出条件的人员和车辆放行，导致出租人和我单位遭受重大损失，其行为具有故意或重大过失，我单位有权解除与其劳动合同，不存在违法解除劳动合同的情形。二、申请人主张休息日加班工资没有事实和法律依据。申请人主张 2022 年 4 月 12 日之前的休息日加班工资已超过仲裁时效，不应获得支持。申请人每月正常工作时间工资为 2100 元至 2300 元不等，加班工资的计算基数为正常工作时间工资。我单位每月向申请人支付的工资已包含每月休息日加班工资。申请人在职已近五年，双方形成相对固定工资、固定工作时间工作模式，其从未对加班工资等事宜提出异议，说明已认可工资构成及数额、工作模式。申请人工作性质为三班倒，其劳动强度与工作时间不一致，对未明显超出该行业通常执行的工作时间部分，不宜完全认定为加班，应对工作时间进行折算。2023 年 2 月 1 日系正常的工作时间，该部分不应计算加班工资。2023 年 2 月 2 日至 2023 年 2 月 4 日系提前休息，原属于休息日，亦无需支付工资。2023 年 2 月 4 日属于申请人请假日，属于事假，我单位无需支付任何工资。三、我单位已向申请人支付未休年休假工资。申请人主张 2022 年 4 月 12 日之前的 2021 年未休年休假工资已超过仲裁时效，不应得到支持。根据申请人确认的《员工考勤制度》，因工作性质关系，年休假在春节期间统一安排休假。我单位安排申请人在 2022 年春节期间进行值班，对于应休未休年休假的报酬，我单位已于当月支付，申请人未提出

过异议，其无权再要求我单位支付未休年休假工资。四、申请人并非高温津贴的发放对象，我单位无义务向其支付高温津贴，且申请人主张 2022 年前的高温津贴已超过仲裁时效，不应得到支持。申请人工作场所并非露天，且保安室内装有空调，申请人并非高温津贴的发放对象。五、申请人要求补缴社会保险费和住房公积金不属于劳动仲裁受案范围。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2018 年 5 月 10 日入职被申请人处任保安员，后于 2023 年 2 月 4 日离职。被申请人确认申请人主张的入职时间和工作岗位，但辩称申请人系于 2023 年 2 月 3 日离职。经查，申请人提供的微信聊天记录显示“付正友”于 2 月 3 日晚告知群聊成员，申请人“已经辞退工作”。本委认为，根据庭审查明的证据显示，被申请人系于 2023 年 2 月 3 日通知申请人离职的事实。由此表明，双方自 2023 年 2 月 4 日起已不具有劳动关系项下的基本权利义务，申请人在此后不再享有及履行基于劳动关系而存在的具体权利及义务。综上，本委确认申请人于 2018 年 5 月 10 日至 2023 年 2 月 3 日期间存在劳动关系。

二、关于 2023 年 2 月工资问题。庭审中，被申请人表示同意支付申请人 2023 年 2 月 1 日工资。经查，申请人提供的个税

截图显示其 2023 年 2 月收入 133.35 元。本委认为，根据申请人提供的证据可知，申请人 2023 年 2 月申报税额收入为 133.35 元。因申请人未能提供证据证明该个税截图所载明的金额与事实不符，故根据现有证据本委认定申请人 2023 年 2 月工资为 133.35 元。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 2 月 1 日工资 133.35 元。

三、关于加班工资问题。经查，申请人在职期间每月休息 2 天。申请人要求被申请人支付休息日加班工资；被申请人对此辩称，申请人每月工资由基本工资、岗位补贴和加班工资构成，其每月领取的工资已包括休息日加班工资。庭审中，申请人确认工资通过现金形式发放，领取工资需要签收，其未对工资数额向被申请人提出异议，但其表示不清楚具体工资构成。本委认为，鉴于申请人在劳动关系存续期间均系按照被申请人安排的时间提供劳动，且亦无证据显示其曾对此工时制度和每月领取的工资数额提出异议，故结合其在职期间一直根据被申请人的要求和指示提供劳动，以及按月正常领取工资的行为，可推定申请人对工作时间和月工资标准系持认可和接受的态度；但由于申请人在职期间每月休息 2 天，由此表明，被申请人存在违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定的“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”之义务，即其安排申请人部分星期工作 7 天已实际侵犯申请人依法享有的休息权利，该行为明显违反法律强制性之规定，故本委对被申请人安

排申请人每月休息2天的工时制度不予认可。但根据庭审查明的事实和证据，本委认定被申请人已向申请人支付加班工资，对申请人该项仲裁请求不予支持，具体理由如下：其一，依庭审查明的事实可知，申请人在每月领取工资时，未对每月工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，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，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背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。其二，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。申请人在职将近5年，均未对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不合日常生活经验法则，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接

受。最后，申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。综上，申请人主张的加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于年休假工资问题。被申请人主张其于每年春节期间已安排申请人休讫年休假。被申请人对此提供《员工考勤制度》予以证明。申请人确认该证据中落款处的签名系其本人所签署，但主张不清楚具体内容。庭审中，申请人表示其该项仲裁请求仅主张2021年和2022年带薪年假各为5天/年。另查，申请人离职前月平均工资为3671.45元。本委认为，被申请人虽提供《员工考勤制度》拟证明年休假在春节期间统一安排，但该证据仅系关于年休假时间安排的规定，申请人有无实际休讫当年度年休假，应以具体的休假安排为依据，并不能仅凭该制度而免除被申请人应承担的休假安排之举证责任。本案中，被申请人未提供充分有效证据证明已切实安排申请人休讫在职期间年休假，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委认定申请人并未休假之事实。但由于申请人未举证证明本案仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张的2021年未休年休假已超过仲裁时效，本委对此不予支持。经折算，申请人剔除加班工资后的月平均工资为2402.48元（3671.45

元-2300 元 $\div$ 21.75 天 $\times$ 6 天 $\times$ 200%)。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年未休年休假工资 1104.59 元（2402.48 元 $\div$ 21.75 天 $\times$ 5 天 $\times$ 200%）。

五、关于高温补贴问题。申请人主张其在职期间需要在户外巡逻，室内工作有空调。被申请人对此主张，申请人绝大多数时间在室内工作，其并非法定露天高温作业人员。本委认为，依申请人自述事实可知，其并不属于全职户外工作人员，也即，其存在室内工作的情形。由于申请人存在户外及室内工作的情况，故作为主张权利的当事人，申请人需对其户外工作的具体情况进行初步说明及举证，从而证实其属于高温作业人员的范畴。但本案查明的现有证据无法充分证明申请人符合领取高温补贴之法定对象，故本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

六、关于赔偿金问题。经查，申请人因被申请人主动解除劳动合同而离职。庭审中，申请人主张被申请人并无告知具体解除事由；被申请人对此辩称，因申请人私自放行欠租租户，导致单位重大损失。经查，被申请人提供《检讨书》予以证明。申请人则反驳称，该《检讨书》系在被申请人的要求下书写，并非其真实意思表示；申请人另主张其系接受被申请人主观的指示和要求放行租户，并非其个人自行决定。被申请人对申请人所述事实不予认可，主张检讨书系申请人对私自放行欠租租

户事实的确认，被申请人在有权对欠租租户货物进行留置的情况下放行租户不合常理。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，双方劳动关系的解除既系因被申请人主动行使解除权而导致，故被申请人对劳动关系的解除事由负有首要举证义务。也即，被申请人首应对其系因申请人私自放行欠租租户的事由提供证据加以证明，进而才需对解除理由的事实客观存在进行查证。由于本案未有任何证据证明被申请人确系以申请人私自放行欠租租户为由而解除双方劳动关系，故在申请人对此解除理由不予确认、且被申请人亦无举证证明的情况下，无法证实双方劳动关系的解除原因与被申请人所述理由一致。因此，被申请人因未举证证明其作出的具体解除事由，故申请人系否私自放行欠租租户并不能当然成为双方劳动关系的解除原因。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委认为其作出的解除决定事实不清、依据不足，应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 36714.5 元（3671.45 元×5 年×2 倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以

尊重并照准。

七、关于补缴社会保险费和住房公积金问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会保险费系用人单位和劳动者应尽之法定义务。社会保险费有无缴纳及系否足额缴纳，实则行政管理部门征收行为与劳资主体缴纳行为之间的纠纷，此属于行政管理范畴，带有社会管理的性质，不属于劳动者与用人单位之间单纯的社会保险争议。如若用人单位存在未依法缴纳社会保险费的行为，则属违反法律规定的行政强制性义务，根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条之规定，应由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，因此，申请人可据此向社会保险费征收部门进行投诉处理。另根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，缴纳住房公积金不属于劳动争议处理范围，本委对此不予调处。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2018 年 5 月 10 日至 2023 年 2 月 3 日期间存在劳动关系；

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 2023 年 2 月 1 日工资 133.35 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 2022 年未休年休假工资 1104.59 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违法解除劳动关系赔偿金 22028.7 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 郑泽民

二〇二三年六月六日

书 记 员 林婉婷