

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〕3112号

申请人：朱定深，男，汉族，1979年3月8日出生，住址：广西岑溪市三堡镇。

委托代理人：宋斌，男，广东恒运律师事务所律师。

被申请人：保利物业服务股份有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区阅江中路688号201房（自编201-208单元）。

负责人：朱芮嘉。

委托代理人：许植冰，女，该单位员工。

委托代理人：吕晓庆，女，该单位员工。

申请人朱定深与被申请人保利物业服务股份有限公司广州分公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人宋斌和被申请人的委托代理人许植冰、吕晓庆到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年6月6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2006年8月18日至2023年5月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年5月工资6759元；三、被申请人支付申请人2023年剩余未休6天年假工资5813元；四、被申请人支付申请人未依法缴纳社会保险费、住房公积金，未与申请人协商一致擅自调岗调薪导致劳动关系解除的经济补偿84293元；五、被申请人支付申请人2022年6月至2023年4月未签订无固定期限劳动合同赔偿金77137.72元。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人于2006年8月18日至2023年5月31日期间存在劳动关系。二、我单位已于2023年6月15日支付申请人2023年5月工资5763.31元。三、申请人已休完2023年应休年休假7天，不存在未休年休假天数。四、我单位因申请人严重违反规章制度而解除劳动关系，无需支付经济补偿。五、申请人在劳动合同中签字捺印，该合同系基于双方真实意思表示，双方对劳动合同期限已达成一致意见。申请人主张的赔偿金无依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2006年8月18日入职被申请人，被申请人于2023年6月6日向其发出解除劳动关系通知书。经查，双方已订立书面劳动合同，被申请人亦存在为申请人缴纳社会保险费之情形。本委认为，依庭审

查明的证据可知，申、被双方存在签订劳动合同之情形，且被申请人亦为申请人缴纳社会保险费，即双方存有通过劳动合同该书面载体以体现建立劳动关系的主观合意，以及被申请人履行劳动关系项下为劳动者缴纳社会保险费之用人单位应尽义务。据此，本案证据可证明双方存在建立劳动关系的主观意愿及客观要件，遂本委确认申请人与被申请人于2006年8月18日至2023年5月31日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人当庭撤回2023年5月工资之仲裁请求。本委认为，申请人当庭撤回该项仲裁请求，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。

三、关于年假工资问题。经查，申请人离职前符合每年休15天带薪年假的情形，其于2023年已休7天带薪年假。申请人提供年假审批表拟证明其尚有剩余8天年假未休讫。本委认为，依上述查明的事实可知，被申请人已于2023年6月6日向申请人发出解除劳动关系通知，不论该解除行为系否合法，抑或申请人系否认可该解除决定，均不能否定双方劳动关系因被申请人主动行使解除权而发生实际解除的法律效果。带薪年假系出于调动职工工作积极性的目的而赋予劳动者的休假权利，而休假时间的确定则由用人单位根据生产、工作的具体情况统筹安排，故带薪年假需建立在劳动关系存续的基础上，否则与上述假期权利的立法目的及休假安排考量因素不符；且根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条规定，用人

单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬。由此可知，劳动者享受带薪年休假仅限于已工作时间，对劳动关系解除或终止后尚未履行的劳动关系期间，不应列入计算未休年休假的范围。鉴于申请人2023年已休带薪年休假未低于法定天数6天（ $157 \text{天} \div 365 \text{天} \times 15 \text{天}$ ，取整），故被申请人不存在需向其支付未休年休假工资的义务。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其工作地点为海珠区保利红棉花园，工作岗位为保安副班长，但被申请人要求其在2023年5月29日休假结束后前往白云区熙悦花园担任保安，其对此表示不同意，并在2023年5月31日向被申请人发出通知，明确表示拒绝工作地点和工作岗位的调整，且要求维持原工作岗位和工作地点、工资待遇，并按要求对补缴社会保险费和住房公积金问题作出回复。被申请人对此辩称，其并无向申请人发出最终的调整工作地点通知，双方仅系处于协商阶段，后因申请人拒绝前往白云区工作，故其于2023年6月2日向申请人发出《限期返岗通知书》，并在6月3日通过微信告知申请人“从即日起返回红棉海棠花园上班”，但申请人并未配合。庭审中，申请人主张因被申请人未明确返岗后的具体工作岗位、工资标准，以及未对社会保险和住房公积金等问题作出回复，

故其未返岗。本委认为，申请人虽主张被申请人要求其 2023 年 5 月 29 日休假结束后前往白云区工作，但庭审查明的事实可知，其既无按要求前往上述指定地点上班，被申请人此后亦通过微信告知其返回红棉海棠花园工作，由此表明，双方就调整至白云区工作并未协商一致，而被申请人随后另行通知其前往红棉海棠花园上班的行为，亦可佐证其关于申请人前往白云区工作的要求并未落实，故本案查明事实无法认定被申请人已单方作出要求申请人调整工作地点至白云区的事实。其二，即便申请人对被申请人要求其前往白云区工作不予接受，但其作为劳动者，在双方劳动关系依然存续的情况下，其属于被申请人组织架构下的工作人员，具有接受被申请人管理及约束的责任，同时亦存在依约定按时按质履行劳动的义务。因此，申请人在请休假期期满后，不存在可拒不返岗依然休息的权利和自由。而本案中，申请人在 2023 年 5 月 29 日后既无返回原岗位工作，亦无前往白云区上班，加之此后并无继续履行请假审批手续，明显属于无故缺勤的行为。其三，申请人当庭虽主张其 2023 年仍有剩余带薪年假未休讫，但如前所述，带薪年假需以劳动关系存续期间为载体，且带薪年假虽为劳动者依法享有的权利，但休假需以申请并通过用人单位的同意为前提。申请人未提供证据证明 2023 年 5 月 29 日休假期满后，仍存在经被申请人统筹安排继续休假的事实，故 2023 年 5 月 29 日休假结束后并不代表此后假期自动延续，其依然处于休假的状态。否则，

用人单位将丧失统筹安排带薪年假的权利，此与法律规定明显相悖。综上，申请人在休假结束后且未经审批同意继续休假的情况下，未按约定返岗上班履行劳动义务，此行为违法劳动纪律，且有违基本职责操守和职业道德要求，被申请人在向其发出返岗上班的催促通知，且其依然无故缺岗多日的情况下作出解除劳动关系的决定，属于依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，并无不当。因此，申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

五、关于未签订无固定期限劳动合同赔偿金问题。申请人主张其符合订立无固定期限劳动合同的条件，但被申请人未经其同意仍与之签订固定期限劳动合同。经查，被申请人提供的《劳动合同》载有申请人手写签名字样。申请人对此表示该劳动合同属于格式化材料，其处于被管理的弱势地位，该劳动合同不能代表双方系协商一致签订。本委认为，本案未有证据证明申请人系在被欺诈、胁迫等违背真实意思表示的情况下签订上述劳动合同，故该劳动合同的签订应视为系双方在平等自愿、协商一致的情况下签订。申请人虽符合订立无固定期限劳动合同，但根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十一条规定，劳动者与用人单位可在协商一致的情形下签订劳动合同，故现行劳动法律并无禁止劳动者自行选择订立劳动合同类型的权利和自由。基于未有充分证据证明上述劳动合同条款违背申请人真实意思表示，故申请人签字行为应属于对劳动合同包括

劳动合同期限在内的全部内容的接受和认可，此劳动合同属于双方合意的结果。遂本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十一条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2006年8月18日至2023年5月31日期间存在劳动关系；

二、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

二〇二三年八月三日

书 记 员 李政辉