

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〕3316号

申请人：覃文辉，男，汉族，1979年6月30日出生，住址：湖南省常德市鼎城区。

委托代理人：葛喜生，男，广东义律师事务所律师。

被申请人：广州长江国际纺织城有限公司，住所：广州市海珠区瑞康路389至395号（单号）、逸景路682至688号（双号）、逸景路679至685号（单号）一至四层广州长江（中国）轻纺城NB469。

法定代表人：孙秀书，该单位总经理。

委托代理人：王梓润，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：王振亮，男，广东圣和胜律师事务所律师。

申请人覃文辉与被申请人广州长江国际纺织城有限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。申请人覃文辉及其委托代理人葛喜生和被申请人的委托代理人王梓润到庭参加庭审。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 6 月 19 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合同赔偿金 204769.32 元；二、被申请人支付申请人加班费 39943.3 元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、申请人作为我单位项目的施工管理人员，未按照规定进行现场监督，现场的产品型号与工程移交单的产品型号不匹配，存在以次充好的情况，由于申请人的不责任和严重失职造成我单位损失 279120.88 元，根据员工管理规范的规定，我单位可以解除与申请人的劳动合同关系；二、申请人与我单位建立劳动关系的起始时间为 2018 年 6 月 6 日；三、申请人属于工程类经理，加班需经工程管理部审核，申请人不存在延时加班，也没有证据证明申请人的加班经过审核确认，所以申请人的加班不属实。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，被申请人于 2023 年 5 月 24 日依据《君杰集团员工行为规范及奖惩管理规定》中第 5.2.3.2.5.17 和 5.2.3.2.5.18 的规定以申请人违反单位规章制度、工作严重失职及造成单位重大经济损失等为由作出解除劳动合同的决定，其中《君杰集团员工行为规范及奖惩管理规定》第 5.2.3.2.5.17 载明“.....未给予下属正确指导，未严格把关，导致严重未完成各项工作目标或出现重大安全事故、贪

腐事件、群体事件等事件，造成公司直接或间接经济损失 20 万元以上或造成其它特别严重的负面影响者”，5.2.3.2.5.18 载明“各类改、扩、新建工程施工监督验收、物业以及设备设施维修保养中，责任心不强，造成公司直接或间接经济损失 20 万元以上者”。另，申请人还主张其系于 2012 年 12 月 3 日入职广州市长江企业集团有限公司，自 2016 年 1 月 1 日起变更为广州市长江物业管理有限公司，自 2018 年 6 月 6 日起变更为被申请人，离职前的岗位为工程主管，上述变更用人单位主体均系在广州君杰实业集团有限公司的指挥下进行任命和调整，故在计算赔偿金时上述工作年限应合并计算。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 劳动合同，显示申请人与广州市长江企业集团有限公司签订劳动合同的期限为自 2012 年 12 月 3 日起至 2015 年 12 月 31 日止，与广州市长江物业管理有限公司签订劳动合同的期限为自 2016 年 1 月 1 日起至 2018 年 12 月 31 日止，与被申请人签订劳动合同的期限分别为自 2018 年 6 月 6 日起至 2018 年 12 月 31 日止、自 2019 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止、自 2022 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止，上述劳动合同中约定的工作岗位均为工程技术；2. 关于葛圣丁等同志的职务任免通知，显示主办部门为“商业管理公司”于 2015 年 3 月 28 日发布编号为“商[2015]第 23 号”的内部文件，任命申请人为番禺板块工程副经理，免去其长江国际纺织城工程主管职务，签发人处印有“魏某”字样的手写签

名；3. 关于陈某等同志的职务任免通知，显示主办“君杰集团”于2018年6月6日发布编号为“人[2018]第19号”的内部文件，任命申请人为长江国际纺织城工程部经理，全面负责部门管理工作，签发人处印有“魏某”字样的手写签名，申请人称魏某现为广州君杰实业集团有限公司商业板块总经理。被申请人认可申请人与其单位签订劳动合同的真实性，对其余证据均不予认可，主张申请人与其单位建立劳动关系的起始之间为2018年6月6日。另查，1. 《工程合同书》中载明被申请人作为发包方，并委派申请人作为施工项目现场的代表，负责对工程建设进行全面管理，解决施工过程中出现的需要被申请人协调的相关问题，并参与工程的初验、各种验收和签证工作；2. 工程移交单，显示申请人于2022年12月13日同意接收承包方移交的核心交换机、光纤收发器等设备；3. 《关于瑞纺监控类工程限期整改的通知》，显示被申请人于2023年5月12日向项目承包方发出该整改通知，通知中载明承包方未按照双方约定的交换机品牌规格和数量、核心交换机品牌规格、光纤收发器品牌型号等进行安装；4. 《关于长江国际纺织城（瑞纺）首至三层升级改造监控类施工工程整改回复函》，显示该函为承包方于2023年5月26日就被申请人发出的整改通知而作出的回复，回复中承包方表示双方当时约定的交换机品牌规格、核心交换机品牌规格等已无法从供应商处采购，故向被申请人提出替换设备与型号以满足项目适用需求；5. 被申请人及广州市

长江企业集团有限公司均为外商投资企业法人独资的有限责任公司，法人股东均为广州君杰实业集团有限公司，广州市长江物业管理有限公司为法人独资的有限责任公司，法人股东为广州市长江企业集团；6. 申请人离职前的月平均工资为 9750.92 元。另，被申请人还提交了《长江国际纺织城（瑞纺）首至三层升级改造监控类施工工程整改损失明细表》拟证明申请人造成损失的情况，该表显示交换机、核心交换机等拆除、重新采购和安装等内容的造价为 279120.88 元，被申请人该表格中的造价系按照其单位与承包方在《工程合同书》中的合同价和拆除、安装过程中产生的施工费等进行预估。申请人对被申请人提交的该表格不予认可，表示该表格为被申请人自行制作，未经第三方机构制作，亦未得到承包方的认可。庭审中，被申请人表示该项目仍在整改过程中，且其单位也不同意承包方替换设备与型号的方案，其单位将会委托第三方机构进行设备型号的更换，之后亦会向承包方追讨损失。本委认为，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，用人单位对其单位作出的解除决定负举证责任。根据庭审查明的证据显示，被申请人系因申请人违反单位规章制度、工作严重失职及造成单位重大经济损失而作出解除决定。结合《君杰集团员工行为规范及奖惩管理规定》规定内容可知，被申请人在申请人严重失职造成单位经济损失达到 20 万元以上时，可解除双方劳动关系。故本委审查的重点事实

为申请人是否存在严重失职的行为且给被申请人造成的经济损失达到 20 万元以上。本案中，被申请人虽提交了《长江国际纺织城（瑞纺）首至三层升级改造监控类施工工程整改损失明细表》拟证明申请人造成损失的数额，但实际上该项目尚处于整改阶段，被申请人并未实际委托第三方机构进行设备型号的更换，该些费用也未实际产生，故该损失明细表并不足以证明申请人造成损失的数额达到 20 万元以上，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人以申请人违反单位规章制度、工作严重失职及造成单位重大经济损失为由而作出的解除劳动合同决定，依据不足，构成违法解除。另，根据《中华人民共和国公司法》第二百一十六条的规定并结合本委上述查明之事实和证据可知，被申请人、广州市长江企业集团有限公司、广州市长江物业管理有限公司均为关联企业，且本案并无证据显示广州市长江企业集团有限公司、广州市长江物业管理有限公司有向申请人支付经济补偿。因此，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）》第四十六条的规定，在计算赔偿金时，申请人在广州市长江企业集团有限公司、广州市长江物业管理有限公司工作的年限应合并计算为其在被申请人处工作的年限。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 204769.32 元（9750.92 元 × 10.5 个月 × 2 倍）。

二、关于加班费问题。申请人主张其在职期间存在工作日延时加班、休息日加班、法定节假日加班的情况，故据此要求被申请人支付加班费。申请人向本委提交了员工考勤月度汇总表、工作联络单等拟证明其上述主张，员工考勤月度汇总表显示申请人2018年至2023年期间上下班的打卡时间等信息；工作联络单显示申请人2018年至2023年期间休息日、法定节假日的休假安排情况。另查，申、被双方均确认被申请人还应向申请人支付休息日和法定节假日加班费13169.66元。本委认为，对于工作日延时加班费，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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。首先，本案申请人提供的员工考勤月度汇总表所显示的时间直接体现了具体动作的时间节点，并未能证明申请人在打卡时间内均在不中断地从事具体工作事务，故该证据无法直接证明申请人在打卡时间内实际提供劳动的时数，因此仅从该证据无法充分有效证明申请人在职期间每天均存在延时加班的事实。另外，加班行为并非仅系简单的时间经过，而系强调体现在一定时间内所从事的具体劳动过程。虽申请人每天在岗时间较长，但申请人并无提供其他证据证明其在完成具体动作之外仍存在从事其他具体工作事务的事实，以及该工作行为所付出的时间确已超出标准工作时间，故上述证据无法证明申请人在岗时间内均存在提供实质性劳动的过程。再者，用人单位支付劳动者

工作期间加班工资的前提，系劳动者在上班期间正常提供劳动，即劳动者主张的加班工资需以在法定工作时间外存在切实工作为基础。由于申请人系作为主张权利的当事人，故其对加班事实的存在负有首要的举证责任。鉴于现有证据无法证实申请人每天提供的实际劳动已超出法定工作时间，其仅以每天在岗时间作为主张延时加班的依据并不充分，故本委对申请人要求被申请人支付工作日延时加班费的请求不予支持。另，鉴于申、被双方对休息日和法定节假日的加班费数额均不持异议，故本委对申请人要求被申请人支付休息日和法定节假日加班费的请求予以支持。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人休息日和法定节假日加班费 13169.66 元。

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、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国公司法》第二百一十六条，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）》第四十二条、第四十四条之规定，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违法解除劳动合同赔偿金 204769.32 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休息日和法定节假日加班费 13169.66 元；

三、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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年八月二十五日

书 记 员 张秀玲