

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〕4629 号

申请人：李锦荣，男，汉族，1968 年 10 月 29 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：潘美玲，女，广东国智律师事务所律师。

被申请人：广东省粤安物业管理有限公司，住所：广州市海珠区前进路 80 号粤安大厦七楼。

法定代表人：陈国将，该单位董事长。

委托代理人：莫如华，男，该单位员工。

委托代理人：柯为荣，男，该单位员工。

申请人李锦荣与被申请人广东省粤安物业管理有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李锦荣及其委托代理人潘美玲和被申请人的委托代理人莫如华、柯为荣到庭参加庭审。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 9 月 14 日向本委申请仲裁，于 2023 年 9 月 26 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人 2023 年 8 月 23 日至 2023 年 8 月 29 日工资 949.42 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 30 日至 2023 年 8 月 31 日加班费 542.42 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 23 日至 2023 年 8 月 31 日高温费 124.2 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 22 日工资 1898.85 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 22 日高温费 193.2 元；六、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同关系经济补偿金 1475 元。

被申请人辩称：申请人于 2023 年 8 月 22 日到我单位南华花园管理处应聘管理员一职，经我单位与申请人相互了解初步情况后，我单位告知申请人需向公司汇报面试情况，申请人亦可自行了解情况并进行考虑，如有意愿还需提供相关个人资料办理入职。2023 年 8 月 25 日，申请人再次到我单位南华花园管理处与管理处负责人协商建立劳动关系事项，期间申请人对我单位劳动合同条款提出异议，要求修改相应条款，管理处负责人以没有修改权限拒绝了申请人，并决定不予录取，并未与申请人办理入职手续。申请人所提供的相关证据材料仅能证明其曾到我单位面试及协商入职的过程，且大部分证据可随意获得，申请人自始至终未入职我单位物业管理员一职，也没有参与我单位任何岗位工作，更没有建立劳动关系，不属于我单位的职工。综上，申请人本案的仲裁请求，没有依据也不符合事实，我单位无需向申请人支付任何费用。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资、加班费和经济补偿问题。申请人主张被申请人于2023年8月21日通知其于2023年8月22日前往海珠区南华花园管理处面试，通过面试后其按照被申请人指示于2023年8月23日前往海珠区南华花园管理处东门上班，主要负责保安亭值班、小区人员来往登记等工作，双方约定每周工作5天，每天工作8小时，无需考勤，上下班完成工作交接即可，工资标准为2950元/月，被申请人于2023年8月25日通知其签订劳动合同，但因其认为劳动合同中部分条款不合理，要求被申请人修改，但被申请人拒绝修改并让其离开，且自2023年8月26日起未再给其安排工作，其不同意离开，并其自2023年8月26日起一直按照正常上班时间去海珠区南华花园管理处东门外就坐，至下班时间方才离开，其2023年8月出勤9天，2023年9月出勤14天，因被申请人在其任职期间一直未支付过工资、加班费和高高温费，故其于2023年9月22日向被申请人发送了《被迫解除劳动关系通知书》要求解除双方劳动关系，并要求被申请人向其支付工资、高温费、加班费和被迫解除劳动关系经济补偿金。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 招聘信息截图，显示用户冯小姐向申请人发送面试地点，地址为“80号粤安大厦七楼”；2. 照片，显示申请人2023年8月23日至2023年9月19日与保安亭、广州市南华花园停

车场收费标价牌、南华花园西门标识牌的合影和 2023 年 8 月 23 日拍摄的保安亭内监控电脑和风扇等设备以及 2023 年 8 月 24 日、2023 年 8 月 25 日拍摄的场地费收据，收据中印有广东省粤安物业管理有限公司字样的盖章，申请人在庭审中明确收据并非由其填写，而系由其同事所写，因其入职时间尚短，不清楚该名同事的名字；3. 邮件交寄单和《被迫解除劳动关系通知书》，邮件交寄单显示申请人于 2023 年 9 月 21 日向被申请人寄送了《被迫解除劳动关系通知书》，该通知书正文中载明“.....由于本人质疑你公司给员工签的合同内容存在违法，你公司在本人在职的一个月里违反国家主席令无同本人办理法保，无准时足额支付工资，加班费，高温费，本人被迫与你公司解除劳动关系.....”，落款日期为 2023 年 9 月 22 日；4. 2023 年 8 月 25 日申请人与被申请人人事的录音，显示申请人自报“我係李锦荣廿三号去南华花园上班嗰位（我是李锦荣 23 号到南华花园上班的那位）”，后询问对方“你哋间公司系黑社会嚟架？合同又有霸王条款，我要求删除啲霸王条款再签，你一句话，即系叫人走就叫人走架啦？叫人走唔应该按劳动法办手续嘅咩（你们公司是黑社会吗？合同中有霸王条款，我要求删除后再签劳动合同，一句话就让人离开？让人离开不应该按照劳动法办手续吗？）”，对方随即询问申请人合同条款中哪一条哪一点属于黑社会，合同条款与黑社会有何关系，申请人表示“即係你哋公司嘅老板当晒全世界都系火车站出嚟嘅盲流啊？我嚟

南华花园做嘢你写有权调去外省噏计，我挪两千几蚊去外省做嘢啊？（译：你们公司老板把全世界都当作是火车站出来的盲流吗？我去南华花园工作，你写有权调我去外省，我领两千多元工资去外省工作吗？）”并要求被申请人明确工作地点，对方告知申请人如对劳动合同条款有异议可以提出申请，如认为劳动合同不符合自身要求也可以选择离开，申请人表示不会写申请，如被申请人不向其发放解除劳动关系通知书的其将会每天拍照上班。被申请人除对录音予以确认外，对其余证据均不予确认，并确认申请人2023年8月23日、2023年8月24日、2023年8月25日拍摄的监控设备和场地费收据所在位置为其工作场所，但不清楚申请人通过什么途径拍摄该些相片，且其单位亦不清楚申请人提交的录音是否完整，同时主张申请人在2023年8月22日面试之后，至8月25日才到其单位办理入职，因申请人对劳动合同条款有疑问并要求其单位修改，其单位不同意后，便无办理入职，申请人自始至终并无入职过其单位。本委认为，申请人已就其与被申请人之间存在事实劳动关系的主张向本委提交了招聘信息截图、工作场地照片、与被申请人人事的录音等证据予以证明，其中工作场地照片中涉及的拍摄场所亦为被申请人承认的工作场所，当中的监控设备和收据亦为被申请人所有，且通过申请人与被申请人人事的录音可以看出，被申请人并未否认申请人系其单位员工的身份和入职情况，如申请人并非其单位员工，被申请人当时完全可以进行核实并

按实际情况给予答复，然被申请人告知申请人对劳动合同条款提出异议申请，此应属其单位赋予员工申诉的渠道，是对员工异议管理的手段之一，若申请人自始不是其单位员工，则其单位并无要求申请人提交异议申请的必要性。由此可推定，被申请人当时对申请人已入职其单位是知悉的，现被申请人否认申请人有入职其单位，但并未提供充分有效的证据予以证实其单位主张的录用、办理入职的具体事实过程，故被申请人该主张缺乏证据证明，本委不予采纳。另，综合本委上述查明之事实和证据，本案申、被双方的劳动关系系因申请人不满劳动合同中的工作地点过于宽泛拒绝签订劳动合同，被申请人随即于2023年8月25日作出让申请人离开的意思表示，且自2023年8月26日起已无履行用工事实，故认定双方劳动关系解除权系经被申请人2023年8月25日作出解除意思表示而实现，即本案认定双方于2023年8月25日解除劳动关系。对于解除原因，工作地点的约定系劳动合同条款之一，被申请人与申请人在劳动合同约定的工作地点即使较宽泛，但该条款内容本身并不违反法律法规强制性规定，申请人若认为与自身工作需求不符，基于劳动合同应协商一致的原则，申请人有权不予签订，此亦系劳动合同条款具有双向选择和协商约定的基本属性，但在合同条款未违反法律法规强制性规定的情况下，申请人拒绝签订时，被申请人可依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条的规定行使法律赋予的解除权，因此，被申请人因申请

人拒绝签订劳动合同而于2023年8月25日解除双方劳动关系，并无不当，无需向申请人支付经济补偿。综上，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2023年8月23日至2023年8月25日工资406.9元（2950元÷21.75天×3天）。申请人要求被申请人支付被迫解除劳动关系经济补偿、2023年8月26日及之后工资和加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于高温费问题。庭审中，被申请人确认其单位的安保人员均享有高温补贴。本委认为，被申请人作为安排及分配工作任务的用人单位，未能举证证明其单位已采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的情况下，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。根据《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）第三条、第十一条和《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9号）的规定，被申请人应支付申请人2023年8月23日至2023年8月25日高温费41.4元（13.8元×3天）。申请人要求被申请人支付2023年8月26日及之后的高温费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

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》第五条，《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）第三条、第十一条，《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9号）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2023年8月23日至2023年8月25日工资406.9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2023年8月23日至2023年8月25日高温费41.4元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年十一月二十二日

书 记 员 叶晨