

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〔2024〕540号

申请人：牟容秋，男，汉族，1964年9月25日出生，住址：广西容县。

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：黄煜梅，女，广东环球经纬（海口）律师事务所律师。

委托代理人：张津豪，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人牟容秋与被申请人广州市采德置业有限公司关于确认劳动关系、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人牟容秋和被申请人的委托代理人黄煜梅到庭参加庭审。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11月23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在2017年6月16日至2023

年2月3日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人非法解除劳动关系的赔偿金40800元；三、被申请人支付申请人2017年6月16日至2023年2月3日法定节假日加班工资14125元；四、被申请人支付申请人2017年至2023年2月3日每月加班2天的加班工资15504元；五、被申请人支付申请人2023年2月1日至2023年2月3日的工资339.9元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位在2019年12月15日至2023年2月3日存在劳动关系，有我单位提交的劳动合同以及工资表等作为证据；二、我单位解雇申请人是因为其严重违反公司规章制度，严重失职，申请人要求双倍补偿金没有任何依据，申请人是我单位的保安，主要负责车辆停放管理，外来车辆审核以及货物放行工作，其应仔细核对外来车辆情况并向我单位相关人员进行汇报审批，该工作流程申请人清楚并应严格执行，但在2023年1月1日凌晨，申请人值班期间没有对当时出入的货车及人员进行身份核实，并在没有取得放行条的情况下，放走了可疑的货车和人员，也没有向我单位汇报相关情况，该被放行的案外人公司是某创意园的租户，其长期拖欠租金、管理费、水电费等共计54万余元，该公司存放于创意园内的货物是我单位后续追缴其欠费的依据和筹码，然而申请人没有经过合理的审查手续，没有依法履行工作职责，严重失职，严重违反工作规章制度，造成我单位的严重经济损失，申请人对于该严重违反公司规章制度的情况是清楚的，并手写了

检讨书确认该事实，同时公司对值班经理等相关人员进行相关处罚，当事人也同意接受处罚。因此申请人的行为属于劳动合同法规定，严重失职，我单位有权依法解除劳动合同，不属于违法解除。退一步讲，即便我单位需要支付经济补偿，也与申请人主张的金额不一致，据我单位提交的工资表可知，申请人在 2022 年至 2023 年的工资总额为 39857.41 元，申请人的实际月均工资在扣除社保补贴后只有 2661 元，按照其工作年限计算，我单位即便需要支付经济补偿，也只需要给 9141 元，计算公式为 2611 元乘以 3.5 个月。其次，关于第三项、第四项请求，我单位已支付了加班费，申请人的请求没有法律依据，劳动争议时效为一年，其所要求 2022 年 11 月之前的法定节假日工资已过仲裁时效，不应得到支持。根据我单位提供的劳动合同及工资表，申请人基本工资在 2100 元左右，实发工资在 2500 元至 3400 元左右，工资已包含基础工资、加班费及节假日加班工资，申请人入职以来，双方已形成相对固定的工作模式，申请人从未就工资标准、加班费等提出异议，申请人是认可的，且我单位每次支付工资均已包含加班工资，申请人现在请求没有任何依据。

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 2017 年 6 月 16 日入职被申请人，任职保安，其于 2023 年 2 月 3 日离职。

申请人举证了账户交易明细查询清单，该清单显示被申请人自2017年7月10日起向申请人转账款项，用途/其他摘要为“工资”。被申请人对前述证据不予确认，称该证据与本案无关，根据劳动合同签订情况，申请人在2019年12月15日至2023年2月3日与其单位存在劳动关系。被申请人举证有3份劳动合同，该3份劳动合同的甲方、乙方分别为被申请人与申请人，劳动合同期限合并为2019年12月15日至2022年6月16日。本委认为，其一，在时下用工市场中，用人单位与劳动者不签订劳动合同或通过试用期或用工一段时间或签订多期劳动合同的情形并不鲜见，即单凭劳动合同的签订时间，不足以证明劳动者的入职时间，是故，被申请人以劳动合同期限作为证据主张申请人的入职时间，依据不充分。其二，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合同法实施条例》第八条的规定，被申请人应当依法编制职工名册，并在当中载明对申请人的用工起始时间等信息。然本案中被申请人未提供上述名册，无法证明其单位所主张的入职时间，被申请人应承担举证不能的不利后果。其三，申请人举证有银行转账记录，该记录由第三方出具，申请人无法对当中之内容进行编辑，该证据具有客观真实性，因此，本委采纳申请人举证的银行转账记录，据该记录的内容，被申请人自2017年7月10日起向申请人转账备注为“工资”的款项，此内容及支付周期与一般用人单位在当月支付劳动者上月工资的做法吻合。综合上

述理由，本委采纳申请人主张的入职时间，结合申请人与被申请人对于双方劳动关系结束时间无异议，本委确认申请人与被申请人在2017年6月16日至2023年2月3日存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人的工资构成为基本工资2300元（随广州市最低工资调整而调整）+岗位补贴+加班工资+平日加班（不固定）+节日加班（不固定）+社保补贴（自2022年10月起没有）；申请人实行月休2天工作制，申请人在2023年2月1日至2023年2月3日出勤3天，被申请人未支付申请人2023年2月1日至2023年2月3日的工资。再查，申请人2022年12月、2023年1月的岗位补贴为1176.48元/月、加班工资为257.52元/月。本委认为，申请人与被申请人对于申请人2023年2月的岗位补贴、加班工资标准均没有主张，结合公平合理原则，本委以申请人往月的标准核算申请人2023年2月的工资，结合双方确认的出勤情况、工时制度，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2月1日至2023年2月3日的工资331.91元 $[(2300\text{元}+1176.48\text{元}+257.52\text{元})\div(21.75\text{天}+6\text{天}\times 200\%)\times 3\text{天}]$ 。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间月休2天，且存在法定节假日加班，被申请人应支付其休息日加班工资及法定节假日加班工资。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等构成，工资表中亦载明了申请人实

际加班情况及加班工资数额，申请人每月领取的工资已包括休息日及法定节假日的加班工资。被申请人提供经申请人确认的工资表显示有申请人的工资构成（同上），备注处载明有法定节假日加班、疫情休假、高温补贴、请假等内容，签名处有申请人的签名。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均有签名确认，而工资表清楚载明了申请人加班时间及加班工资，现申请人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 5 年余，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总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、关于赔偿金问题。经查，双方确认被申请人因申请人在 2023 年 1 月 1 日在没有“放行条”的情况下私自放行了“某田公司”的车辆而将申请人辞退。被申请人主张申请人私自放行车辆属于严重失职，违反规章制度，且“某田公司”长期拖

欠其单位租金、管理费，数额较大，申请人私自放行造成其单位重大损失。被申请人举证有检讨书，该书的主要内容为申请人承认其在“某田公司”搬运衣服时，其看他们装了一半就到别的地方巡查，其不清楚所装货物是何东西，其应该看着“某田公司”装满关好门才离开，其存在疏忽导致的错，今后吸取教训。申请人对前述检讨书予以确认，但解释平时出车都是需要放行条或经管理处确认才放行，但经理、队长特别交待 2023 年 1 月 1 日出车不需要放行条，所以当天“某田公司”的车辆在没有放行条的情况下，其也对该公司的车辆进行了放行。申请人就此举证了录音，该录音时间较短，主要由一人说话，内容大概为不要提是经理让你不上报。另查，被申请人主张某田公司欠租的事宜多次交代经理注意，并开会通知，但未在园区内张贴公告进行公示。申请人则主张其不清楚某田公司欠租之事。再查，被申请人举证经申请人确认的工资表载明申请人 2022 年 2 月至 2023 年 1 月的应发工资分别为 3400 元（未扣请假的 971.43 元）、3400 元、3586.67 元、3580.65 元、3736.67 元、3535.48 元、3550 元、3550 元、4582.87 元、3017 元、3734 元、3982.93 元（未扣请假的 248.93 元）。本委认为，申请人作为保安人员，按其自述，其职责范围包含车辆放行，即申请人应当严格按照被申请人的要求执行车辆放行，现申请人清楚知悉车辆放行需要放行条或经管理处确认，但申请人于 2023 年 1 月 1 日在没有放行条或管理处确认的情况下放行了车辆，虽然申

请人举证有录音拟证明系上级交待其可在没有放行条的情况下放行“某田公司”的车辆，但该录音中并没有提及人员的身份、时间、地点，不清楚对话发生的前因后果，亦无法证明对话内容人员有申请人本人，故该录音无法证明申请人的主张，因此，申请人在本次事件上存在一定的过错。被申请人知悉租户欠租事宜，但其单位未有对此作出任何公示，亦未有证据证明其单位已明确告知包含申请人在内的一线安保人员，故被申请人自身在此次事件中亦存在一定责任。其次，被申请人未有充分证据证明因申请人的行为对其单位造成重大损失。最后，被申请人未举证有其单位的规章制度，即本案缺失判定申请人是否违反规章制度的参照依据。综上，本委认为，申请人虽存有失职的行为，但尚未达到严重的程度，故被申请人据此与申请人解除劳动合同关系，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、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 42435.91 元[（3400 元-971.43 元+3400 元+3586.67 元+3580.65 元+3736.67 元+3535.48 元+3550 元+3550 元+4582.87 元+3017 元+3734 元+3982.93 元-248.93 元）÷12 个月×6 个月×2 倍]。现申请人仅要求被申请人支付其 40800 元，属于当事人自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

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，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2017 年 6 月 16 日至 2023 年 2 月 3 日存在劳动关系；

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 日至 2023 年 2 月 3 日的工资 331.91 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违法解除劳动合同赔偿金 40800 元；

四、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 梁炜珊

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 陈柳萍