

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〕1797 号

申请人：司徒荣江，男，汉族，1970 年 3 月 2 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州市怡雅汽车租赁有限公司，住所：广州市海珠区南边路 43 号之一 206 室。

法定代表人：杨永坚，该单位总经理。

委托代理人：杨志宝，男，广东乾敬律师事务所律师。

申请人司徒荣江与被申请人广州市怡雅汽车租赁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。申请人司徒荣江和被申请人的法定代表人杨永坚、委托代理人杨志宝到庭参加庭审。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 3 月 2 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无故辞退赔偿金 87804 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 31 日至 2022 年 12 月 31 日克扣工资 2400 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 1 日至

2021年10月31日高温津贴1500元；四、被申请人支付申请人2022年6月1日至2022年10月31日高温津贴1500元。

被申请人辩称：一、申请人在我单位从事车辆驾驶员一职。我单位处于正常经营状态，并不存在违法解除一说，而是申请人无视我单位的正常工作安排而自动离职。申请人作为司机，其工作场所在室内，且是允许其开空调降温的，其岗位性质不存在露天作业情况，我单位也无安排其在高温天气从事室外露天作业。另外，申请人并无提供其他证据证明其入职时间，其社保问题是4050问题，该政策规定用人单位已经在录用的人员（不管年龄多大），并且已经缴纳社保就不能享受该政策，经我单位与社保机构沟通，必须解除与申请人劳动合同再重新办理入职才能享受4050政策，双方经沟通确定社保可以补缴，所以我单位为申请人在内的8名人员减员，不存在特意针对两申请人，结合我单位提交的证据，我单位已经在2023年3月和4月为申请人补缴了社保，而2023年1月和2月的社保我单位也已提醒其会为其补缴，只是因为申请人申请了仲裁所以暂缓操作。我单位在录音中真实的意思是表示我单位的经营遇到了问题，实质是对工作安排进行沟通。我单位主要为代驾业务，申请人所在团队在2023年3月仍正常运作，且我单位在2023年3月和4月也为其缴纳社保，所以不是我单位辞退申请人，而是申请人自行离职。申请人与我单位已合作数年，我单位没有必要与他们解除劳动合同，我单位仍希望他们回来工作。

本委查明事实及认定情况

一、关于返还工资问题。经查，申请人在被申请人处从事司机工作，其在期间期间的月基本工资为 2400 元，自 2022 年起降为 2200 元，每月降低了 200 元，被申请人就该调薪事宜已通过微信群通知到申请人，且被申请人每月发放申请人工资时亦列明了工资明细给申请人核对确认，申请人确认工资情况后会进行回复，其在职期间从未就该调薪事宜向被申请人提出过异议。现申请人基于上述调薪事实要求被申请人按照原基本工资标准返还 2022 年 3 月至 2022 年 12 月工资差额。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）》（法释〔2020〕26 号）第四十三条的规定，被申请人对申请人进行调薪属于变更劳动合同内容之情形，双方对调薪虽未采用书面形式，但已经实际履行超过一个月，且被申请人已就调薪事宜通知到申请人，申请人每月亦对工资明细存在核对确认的情况，现申请人并无证据证明其对调薪通知以及在调薪后按照新基本工资标准发放工资事宜向被申请人提出过异议，故应认定申请人以默示方式接受并认可该调薪方式。鉴此，申请人事后又要求被申请人按照原基本工资标准支付其调薪后的工资差额，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于高温津贴问题。申请人的工作内容是驾驶车辆，车上有空调。申请人主张其在驾车过程中可以开空调，但停车

状态下就不开空调，被申请人自 2021 年起停发其高温津贴。庭审中，申请人确认被申请人没有限制其在岗期间开空调。本委认为，根据《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117 号）第二条和第三条的规定，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃以下（不含 33℃）的，用人单位应当在每年 6 月至 10 月期间按月向劳动者发放高温津贴。本案中，申请人在岗期间可以开空调，被申请人亦未限制申请人在岗期间使用空调。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，现申请人并无证据证明其工作期间可以使用空调降温的情况下，其工作环境温度仍达到 33℃或以上，申请人对此应承担举证不能的不利后果，因此，申请人要求被申请人支付其 2021 年 6 月至 2021 年 10 月以及 2022 年 6 月至 2022 年 10 月高温津贴的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2014 年 1 月 27 日入职被申请人处工作，被申请人于 2023 年 1 月 3 日解除与其之间的劳动关系。被申请人则主张申请人于 2014 年 5 月入职其单位，于 2015 年 9 月被其单位开除，于 2015 年 12 月又重新入职，直至 2023 年 3 月 23 日离职。申请人提交且经被申请人确认的录音材料记载被申请人向申请人表示其单位做到 2023 年 2 月 28 日就结束了，现已没有车单派给申请人做，其单位只留任不购买社保的人员，并向申请人明确其单位已经在卖车，无法再

用人，如果申请人同意不购买社保也可以回去做，申请人表示其不同意不购买社保。据此，申请人主张系被申请人将其辞退。被申请人则主张申请人系自行离职。经查，申请人离职前12个月的月平均工资为4878元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条和《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人作为用人单位对申请人的入职时间和离职时间负有举证责任，现被申请人未能提供职工名册等入职登记材料予以证明申请人的入职时间（两次）和离职时间，其单位主张申请人曾于2015年9月被开除，亦未提供其单位当时作出开除申请人决定的证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人主张其单位曾于2015年9月开除申请人不予采纳，对申请人主张其于2014年1月27日入职直至2023年1月3日离职则予以采纳。对于辞退问题，从上述查明事实可知，被申请人在双方沟通过程中向申请人作出其单位做到2023年2月28日结束以及已无工作安排给申请人的意思表示，若要留任申请人的前提则需要申请人放弃购买社保。对此，本委认为，被申请人需申请人放弃购买社保才留任申请人，有违法律规定，申请人当即拒绝并无不当，上述沟通过程中，被申请人实际上已没有与申请人继续履行劳动关系权利义务的意思表示，申请人据此主张被申请人将其辞退有据可依，予以采纳。而被申请人主张系申请人自行离职，并无证据证明，亦与上述事实不符，本委则不予采纳。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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，被申请人对辞退申请人的事由负有举证责任，现被申请人未举证证明其单位辞退申请人具有合法事由，应承担举证不能的不利后果，故本委认定被申请人系违法辞退申请人。因此，被申请人应支付申请人违法辞退赔偿金87804元（4878元×9个月×2倍）。

裁决结果

根据《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，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）第二条、第三条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十三条、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辞退赔偿金87804元；

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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年五月十三日

书 记 员 易恬宇