

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〕1017 号

申请人：赵建文，男，汉族，1971 年 1 月 8 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州市嘉星场地租赁有限公司，住所：广州市海珠区南洲路晓港湾文华街 37 号之二。

法定代表人：刘世良，该单位执行董事。

委托代理人：孔锡恩，男，该单位员工。

委托代理人：陆沛林，男，广东华登律师事务所律师。

申请人赵建文与被申请人广州市嘉星场地租赁有限公司关于确认劳动关系、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。申请人赵建文和被申请人的委托代理人陆沛林到庭参加诉讼。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 12 月 19 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自 2021 年 10 月 12 日至 2023 年 11 月 30 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请

人解除劳动合同赔偿金 37500 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日法定节假日加班工资 7586.21 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日日常加班工资 6982.76 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日未休年休假待遇 10344.83 元。

被申请人辩称：申请人自 2021 年 10 月 12 日入职我单位，任职值班经理，基本工资为 2100 元，月工资总额 7500 元（含基本工资、加班工资、岗位补贴等），2023 年 11 月 22 日，双方协商一致，申请人上班至 2023 年 11 月 30 日，补休至 2024 年 1 月 14 日，劳动关系自 2024 年 1 月 15 日终止。我单位不存在违法解除劳动合同情形，无需支付申请人赔偿金。申请人主张 2022 年 12 月 20 日之前的加班费以及带薪年假工资已超过一年的仲裁时效，应予以驳回。申请人主张的加班工资没有事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 10 月 12 日入职被申请人处工作，任职商场经理，每天工作 8 小时，每周工作 6 天，双方签订的劳动合同约定合同期限至 2024 年 10 月 11 日，申请人的月工资为 7500 元（包括基本工资、加班工资、岗位补贴、绩效奖及其他补贴），正常工作时间的工资标准为计算加班工资基数，并不得低于当地最低工资标准等。申请人最后工作日为 2023 年 11

月 30 日，截至当日，申请人仍有剩余假期 45.5 天未调休。申请人离职前 12 个月平均工资为 7500 元。

一、关于确认劳动关系和赔偿金问题。申请人主张被申请人在 2023 年 11 月 25 日口头通知其于 11 月 30 日解除劳动合同，故其工作至 2023 年 11 月 30 日离职。申请人提交了微信聊天记录予以证明，该聊天记录显示申请人于 2023 年 12 月 6 日询问对方“公司中止我的劳动合同，刘生要我和你商量补偿的事”，对方回复“刘总说 好聚好散 既然协商当然是互利共赢 帮你争取到 4 个月补偿，让您考虑一下哦”。被申请人主张双方于 2023 年 11 月 22 日协商一致确定申请人工作至 11 月 30 日，之后安排申请人将剩余假期补休完毕，故双方系协商一致于 2024 年 1 月 14 日解除劳动合同，申请人上述提交的微信聊天记录可证明其单位并没有单方提出解除劳动合同，反而可以说明双方是协商一致解除劳动合同。被申请人未就双方对 2023 年 11 月 30 日后将剩余假期补休完毕的协商情况提供证据予以证明。本委认为，现有事实和证据可表明被申请人在 2023 年 12 月 6 日前已就解除劳动合同事宜通知过申请人，结合申请人工作至 2023 年 11 月 30 日并在此后几天时间内与被申请人商量经济补偿数额事宜，以及被申请人对支付经济补偿的回复情况，在被申请人无其他证据证明系申请人主动提出解除劳动合同的情况下，本委认为当时由被申请人提出且经双方协商一致解除劳动合同具有高度可能性，双方当时对经济补偿的数额未予明确并不影响

劳动合同解除权的实现。本案仲裁过程中，虽然被申请人主张双方早已协商一致在 2023 年 11 月 30 日之后将剩余假期补休完毕，于 2024 年 1 月 14 日才解除劳动合同，但其单位并无任何直接或间接证据予以证明，申请人对此亦予以否认，故被申请人该主张缺乏事实依据，本委难以采纳。综上，本委认定双方之间的劳动合同系因被申请人提出且经双方协商一致而于 2023 年 11 月 30 日解除。双方对申请人的入职时间无异议，遂本委确认申请人与被申请人自 2021 年 10 月 12 日至 2023 年 11 月 30 日期间存在劳动关系。基于本委认定之解除劳动合同事实，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动合同经济补偿，现申请人请求的赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的补偿范畴，本委一并调处，因此，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 18750 元（7500 元 × 2.5 个月）。

二、关于加班工资和未休年休假问题。双方确认申请人剩余假期 45.5 天包含 2022 年和 2023 年的法定节假日 22 天（已按照 300% 计算天数）、平日延时加班时间 13.5 天以及未休年休假 10 天。申请人主张其月固定工资标准为 7500 元。被申请人则主张申请人的月工资由基本工资 2300 元、绩效工资和加班工资构成，总额为 7500 元。被申请人对工资构成提交了工资条予以证明，该工资条显示的构成项目与其单位主张一致，但工资条中的“签名”栏没有申请人签名。申请人对该工资构成不予

确认，主张其在职期间有在工资条中签名，但其签名的工资条并没有被申请人所提交的工资条中的构成项目。本委认为，虽然双方签订的劳动合同中有约定申请人的月工资标准构成，但未明确约定各构成项目的具体数额，被申请人所提交的工资条亦无申请人签名确认，故对被申请人主张的工资构成项目所对应的数额不予采纳。但依双方约定和申请人所实行的每周工作6天的工时制度，可以认定申请人的月工资标准7500元中应包含其全部工作时间（标准工作时间和每周工作6天加班工作时间）的标准工资和休息日加班工资，经折算，申请人的日正常工资标准应为252.1元〔7500元÷（21.75天+4天×200%）〕，其每月工资7500元中所包含的休息日加班工资数额应为2016.8元（252.1元×4天×200%）。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合申请人剩余假期天数，被申请人应支付申请人2022年和2023年法定节假日加班工资5546.2元（252.1元×22天）和平日延时加班工资5105.03元（252.1元×13.5天×150%）。另，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人2022年和2023年未休年休假工资5042元〔（7500元-2016.8元）÷21.75天×10天×200%〕。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共

和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 10 月 12 日至 2023 年 11 月 30 日期间存在劳动关系；

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解除劳动合同经济补偿 18750 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 2022 年和 2023 年法定节假日加班工资 5546.2 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年和 2023 年平日延时加班工资 5105.03 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年和 2023 年未休年休假工资 5042 元。

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 温嘉毅

二〇二四年二月二十九日

书 记 员 马悦婷