

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〕290号

申请人：李万祥，男，汉族，1966年10月2日出生，住址：湖南省衡山县。

委托代理人：李东亮，男，广东华鸿律师事务所律师。

第一被申请人：广州市银天物业管理有限公司海珠分公司，经营场所：广州市海珠区新滘中路171至181号501房。

负责人：梁永桐，该单位总经理。

第二被申请人：广州市银天物业管理有限公司，住所：广州市花都区新华街梅花路33号L幢16号。

法定代表人：杨家全，该单位总经理。

两被申请人的共同委托代理人：吴志辉，男，广东开耀律师事务所律师。

两被申请人的共同委托代理人：唐佳如，女，广东开耀律师事务所律师。

申请人李万祥与第一被申请人广州市银天物业管理有限公司海珠分公司及第二被申请人广州市银天物业管理有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。

申请人的委托代理人李东亮和两被申请人的共同委托代理人唐佳如到庭参加诉讼。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11月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年10月31日工资28177.5元；二、两被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年10月31日年休假工资2159.2元。

两被申请人共同辩称：一、申请人于2019年4月入职第二被申请人处从事保安工作，申请人与第二被申请人之间存在劳动关系。根据我方提交的《求职申请表》可知，申请人于2019年4月入职第二被申请人从事安保工作。二、申请人关于要求两被申请人支付2023年5月19日至2023年10月31日期间工资的请求违反“一事不再理”的裁判规则，请求贵委依法予以驳回。申请人在第二被申请人处工作至2023年5月18日即不再上班，之后申请人向贵委申请仲裁，请求确认与两被申请人自2019年4月8日至2023年5月18日期间存在劳动关系，贵委于2023年7月11日作出穗海劳人仲案字〔2023〕2897号裁决书，裁决确认申请人与第二被申请人自2019年4月8日至2023年5月18日存在劳动关系。之后，申请人向广州市海珠区人民法院起诉，一审判决后，申请人不服一审判决，向广州市中级人民法院上诉，但申请人的上诉请求亦包含确认与两被

申请人自 2019 年 4 月 8 日至 2023 年 5 月 18 日存在劳动关系。关于双方劳动关系的存续情况，我方认为二审结果不会对申请人与两被申请人劳动关系存续情况的认定产生实质影响。现申请人请求两被申请人支付工资至 2023 年 10 月 31 日，本质是主张与被申请人劳动关系存续至 2023 年 10 月 31 日，申请人的该项请求实质否定前诉裁判结果，违反了“一事不再理”的裁判规则。综上，请求贵委依法驳回申请人关于要求支付 2023 年 5 月 19 日至 2023 年 10 月 31 日期间工资的请求。三、申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 18 日期间的工资为 2647.25 元。1. 申请人工时制是月休 4 天，一天 12 小时（含 1 小时吃饭休息时间），申请人每月工资为基本工资 2300 元+社保补贴 500 元+加班工资 2000 元+证书补贴 50 元构成，每月工资扣除 600 元餐费和 100 元水电住宿费。2. 申请人 2023 年 5 月上班 17 天，2023 年 5 月 19 日开始不再返岗上班，申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 18 日工资为 2647.25 元，计算方式如下：（基本工资 2300 元+社保补贴 500 元+加班工资 2000 元+证书补贴 50 元）÷27 天×17 天-（600 元餐费+100 元水电住宿费）÷27 天×18 天=2647.25 元。四、申请人 2023 年未休年休假工资为 315.7 元。申请人离职前 12 个月平均工资为 4696.25 元，申请人 2023 年年休假为 1 天，申请人 2023 年未休年休假工资为 315.7 元，计算方式为：4696.25 元÷（21.75 天+4 天×200%）×1 天×200%=315.7 元。五、申请人自 2023 年 5 月 20 日开始未经请

假连续旷工多日,且经多番催促拒不返岗,基于上述事由于2023年6月6日向申请人发送解除劳动合同的通知。2023年5月19日至20日期间,保安队长刘某某多次向申请人打电话,通知其返岗上班,申请人不予理会;2023年5月23日,项目经理肖某某通过微信催告申请人返岗上班,申请人未返岗;2023年6月6日,肖某某向申请人发送解除通知,告知申请人基于其未经请假连续旷工的行为严重违反劳动纪律和规章制度,即日起解除双方劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查,申请人最后工作日为2023年5月18日,2023年5月1日至2023年5月18日共出勤17天,其中2023年5月11日未出勤(周四),2023年5月19日起未实际出勤。申请人主张两被申请人于申请人的劳动关系于2023年5月18日并未解除,仅因申请人无法提供2023年5月18日保安队长刘某某违法辞退的录音,非因劳动者原因无提供劳动,用人单位应支付其后存在劳动关系的工资,两被申请人仅在2023年6月6日微信通知申请人解除劳动合同,并无单位盖章通知,不符合解除劳动合同的书面要求,两被申请人应按照国家正常工作时间支付申请人2023年5月19日至2023年6月6日期间工资。两被申请人主张申请人系第二被申请人员工,申请人自2023年5月19日起即不再上班,申请人要求两被申请人支

付其 2023 年 5 月 19 日之后的工资，不应得到支持。两被申请人共同提交《求职申请表》、仲裁裁决书、民事判决书、排班表等证据拟证明其主张。其中《求职申请表》载明工资 4500 元/月（基本工资 2100 元，加班工资 2000 元，社保补贴 400 元），扣款项：700 元/月（其中餐费 600 元/月，水电费 100 元/月），每月实发工资：3800 元/月，签名处有“李万祥”字样的签名；穗海劳人仲案字〔2023〕2897 号仲裁裁决书载明申请人每天上班 12 小时，每月休 4 天，申请人每天上班时间包括用餐 1 小时，2023 年每月实发工资 4100-4200 元；（2023）粤 0105 民初 14819 号民事判决书第 3 页载明申请人主张其每周上班六天，第 4 页载明“确认原告与被告银天物业公司于 2019 年 4 月 8 日至 2023 年 5 月 18 日期间存在劳动关系”；（2023）粤 01 民终 32749 号民事判决书载明上诉人为申请人，被上诉人为两被申请人，第 5 页载明“上诉人、被上诉人均确认上诉人离职前十二个月平均工资为 4696.25 元”，第 6 页载明“（三）关于未休年休假工资……故银天物业公司应支付李万祥 2022 年未休年休假工资 631.43 元（ $4696.25 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 200\%$ ）”，第 7 页及第 8 页载明“关于劳动关系、未休年休假工资以及加班费问题。原审法院根据各方当事人的诉辩、提交的证据对该部分事实进行了综合分析……判令被上诉人银天物业公司向上诉人支付 2022 年未休年休假工资 631.43 元，并不予支持上诉人要求被上诉人支付加班费的诉讼请求，处理并无

不妥，本院予以确认……关于违法解除劳动合同赔偿金问题……但李万祥提交的证据材料，并未能明确反映出2023年5月18日被上诉人工作人员确切向上诉人作出解除公司与其之间劳动关系的意思表示，而被上诉人工作人员之后于2023年5月19日、23日仍要求上诉人回公司上班。综上，被上诉人于2023年5月18日未实际解除与上诉人之间的劳动关系，上诉人事后未按要求继续履行劳动义务并主张违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实和法律依据……”等内容；排班表载明申请人2023年5月1日至3日、5月5日至10日、5月13日至5月18日正常出勤，5月4日补休，5月11日正常休息。被申请人称申请人2023年5月4日补休按正常出勤计算工资。申请人对上述除《求职申请表》外证据的真实性均予以确认，对求职申请表的真实性不予确认，辩称申请人当时未签名，被申请人为了诉讼才打印添加上去的，可以看出关于工资的内容与其他内容不一致。另查，穗海劳人仲案字〔2023〕2897号仲裁庭审笔录中载明两被申请人主张申请人月工资标准为基本工资2100元，2000元加班费，400元社保补贴，每天上班12小时（包含1小时吃饭时间），月休4天，包吃包住，扣除700吃住费，到手3800元左右，自2023年调整为基本工资2300元，社保补贴500元，加班工资2000元，50元保安证补贴，两被申请人还主张2023年6月6日其单位通过微信向申请人发出劳动关系解除通知书，申请人主张其不清楚其工资构成，其仅知悉每月有保

安证补贴 50 元，每月到手工资 4100-4200 元/月。本委认为，首先，由以上查明证据可知，申请人与第二被申请人存在劳动关系，故申请人要求第一被申请人支付其工资，缺乏依据，本委不予支持。其次，申请人虽当庭陈述其不清楚每月工资构成，但两被申请人提交《求职申请表》以证明申请人的月工资标准，而申请人虽对两被申请人提交的该证据不予确认，但未提供证据予以反驳，其应承担举证不能的不利后果，故本委采纳两被申请人关于申请人月工资标准之主张。再次，申请人虽主张被申请人 2023 年 6 月 6 日通过微信通知解除劳动关系，不符合解除劳动关系的书面要求，但解除权系形成权，解除劳动关系的通知方式并不仅限于书面通知，且从申请人陈述可知，被申请人解除劳动关系通知的意思表示已于 2023 年 6 月 6 日到达申请人，被申请人行使的解除权于当天发生效力，双方劳动关系于 2023 年 6 月 6 日解除。最后，申请人虽主张 2023 年 5 月 19 日起未上班系被申请人原因所致，两被申请人应按正常工作时间的工资标准支付其工资，但（2023）粤 01 民终 32749 号民事判决书中明确载明申请人经用人单位催告后自 2023 年 5 月 19 日起未按要求继续履行劳动义务，鉴于申请人未提交充分有效证据证明其未出勤原因系被申请人原因所致，故申请人要求两被申请人支付其 2023 年 5 月 19 日至 2023 年 10 月 31 日工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第二被申请人应支付申请人 2023 年

5月1日至2023年5月18日工资2364.98元 $((2300元+2000元+500元+50元) \div (21.75天+4天 \times 200\%) \times 17天 - (600元+100元) \div 31天 \times 18天)$ 。

二、关于年休假工资问题。经查，申请人2023年度应休年假天数为5天，第二被申请人未安排申请人休2023年度年假。申请人主张两被申请人应支付其2023年1月1日至2023年10月31日年假工资。本委认为，由前述查明和认定事实可知，申请人系第二被申请人员工，双方劳动关系于2023年6月6日解除，故申请人要求两被申请人支付其2023年6月7日至2023年10月31日年假工资，缺乏依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人2023年1月1日至2023年6月6日期间享有2天年假 $(157天 \div 365天 \times 5天)$ ，取整)。又，第二被申请人未提交证据证明其单位已安排申请人休2023年度年假，亦未提交证据证明其单位已支付申请人2023年度年假工资，其单位应承担举证不能的不利后果。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，第二被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年6月6日期间未休年假工资631.43元 $(4696.25元 \div (21.75天+4天 \times 200\%) \times 2天 \times 200\%)$ 。

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,《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定,本委裁决如下:

一、在本裁决生效之日起三日内,第二被申请人一次性支付申请人2023年5月1日至2023年5月18日工资2364.98元;

二、在本裁决生效之日起三日内,第二被申请人一次性支付申请人2023年1月1日至2023年6月6日期间未休年休假工资631.43元。

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 宋 静

二〇二四年五月十五日

书 记 员 李政辉