

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〕2503 号

申请人：罗明山，男，汉族，1970 年 3 月 7 日出生，住址：湖北省天门市。

委托代理人：曾照红，女，广东鼎律师事务所律师。

被申请人：广州市越和华贸易有限公司，住所：广东省广州市海珠区华洲路 80、82 号北面首层。

法定代表人：周慧萍，该单位执行董事、经理。

委托代理人：劳敏生，男，广东环球经纬律师事务所律师。

委托代理人：梁嘉裕，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人罗明山与被申请人广州市越和华贸易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。申请人委托代理人曾照红和被申请人的委托代理人梁嘉裕到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 15 日向本委申请仲裁，于 2024 年 3 月 25 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

确认申请人与被申请人于 2015 年 12 月 26 日至 2024 年 2 月 19 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日期间工龄补贴差额 1750 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日期间周末加班工资 10066.02 元；四、被申请人支付申请人 2023 年年年终奖差额 2800 元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 121368.61 元；六、被申请人向申请人开具离职证明；七、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 26 日至 2024 年 2 月 19 日春节放假期间工资 4660.19 元。

被申请人辩称：一、申请人严重违反规章制度，我单位无需支付任何经济补偿或赔偿。申请人作为我单位员工，应按照规定向部门主管提出书面申请，经批准后方可进行请假或调休。申请人未按规定向我单位提出申请，亦无任何证据证明已获得请假批准。我单位事后给予申请人机会，但其拒绝向我单位补办相关手续，亦未能对缺勤行为作出合理解释，该行为超出我单位合理容忍范围，违反我单位管理制度规定。因此，我单位根据法律规定与其解除劳动关系合法合理，无需支付任何经济补偿。二、申请人入职时双方口头约定，自入职之日起满一年后支付工龄补贴，2022 年工龄补贴每月为 300 元，自 2023 年起因薪资调整，工龄补贴不再增长，直至解除劳动合同，故我单位不存在漏发或少发工龄补贴的情况。三、我单位已足额支付申请人周末加班工资。工资条明细载明加班工资及临时加

班费，且实际发放工资数额高于法定标准。四、本案未有证据证明我单位与申请人约定每年发放年终奖。我单位发放年终奖需根据经营情况及员工个人表现，确定系否发放及具体数额。且根据工资条不能显示我单位在年末发放一个月工资作为奖金的惯例，不可推断我单位与申请人具有每年发放年终奖的合意。五、我单位已足额支付申请人春节放假期间工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2015年12月26日入职被申请人处任保安，被申请人于2024年2月22日向申请人出具《通知》，载明“即日起对你执行自动辞职处理”。经查，申请人提供银行转账记录显示被申请人存在向其转账之情形；被申请人提供工资条拟证明申请人在职期间工资数额。双方提供的微信聊天记录则显示彼此存在就工作事宜的沟通内容。本委认为，因双方对彼此建立劳动关系的事实予以确认，且本案查明的证据亦可佐证彼此具有劳动关系项下的基本权利义务，故本案现有证据可证明申、被双方具有建立劳动关系的主观合意及客观行为；加之被申请人对申请人陈述的入职时间予以认可，遂本委对申请人该项仲裁请求予以支持，确认申请人与被申请人于2015年12月26日至2024年2月19日期间存在劳动关系。

二、关于工龄补贴问题。申请人主张其入职后每年享有50

元工龄补贴，此后每工作满一年则增加 50 元的工龄补贴，以此类推，2022 年至 2024 年期间每年各月工龄补贴应分别为 350 元、400 元和 450 元，但被申请人均按照 300 元的标准向其发放上述年度各月份工龄补贴，存在差额。被申请人对此不予确认，主张工龄补贴系在工作满一年后支付，且工龄补贴每年增加 50 元，直至 2023 年则未再上调，申请人 2023 年开始每月工龄补贴为 300 元。被申请人对此提供工资条予以证明。申请人对此不予认可，但其表示领取工资后被申请人有发工资条。本委认为，申请人虽对被申请人提供的工资条不予认可，但其并无提供证据对此予以反驳，加之本案查明的事实可知，申请人在职期间可领取工资条，由此表明，其对每月工资数额及具体构成理应知悉；然本案并无充分证据证明申请人曾就工龄补贴事宜向被申请人提出异议，无法证实其对每月领取的工龄补贴存在不予认可或不接受的情形。另根据《广东省工资支付条例》第十六条之规定，工资支付台账应当至少保存二年。据此，被申请人并无保存并提供两年前的工资支付台账的法定义务。根据义务责任相对应原则，被申请人在未有保存及提供超过法律规定年限的工资条之义务的情况下，则无需承担未提供该工资条而产生的举证不能的不利后果之法律责任。基于此，申请人对两年前工资支付情况的待证事实应承担举证义务，如若未能有效履行该举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因

此，鉴于申请人无法提供证据对其主张的工龄补贴起算日期予以证明，故未能有效证实自身主张事实具有客观基础。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张双方约定每周工作 6 天，但其实际实行早晚班制度，其每年休息日加班 52 天，早班和晚班需连续上班，两班次间隔 24 小时，其领取的工资数额在剔除加班工资后低于广州市最低工资标准。被申请人对此辩称，申请人每周休息 1 天，每月工资已向包含每天的加班工资。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人每月领取工资时可获取工资条，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。被申请人在向申请人支付当月工资数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。其次，申请人未举证证明曾就工资数额向被申请人提出异议，故无法证明其在职期间对每月发放的工资数额不予认可。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，理应向被申请人表示拒绝或提出异议，或向相关劳动行政部门进行投诉，但现查明证据中无法证明申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进

行投诉，故其按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动，应视为其对每月领取的工资数额持认可和接受的态度，否则明显有违普通大众对领取劳动报酬及正常提供劳动之间的认知常理及行为逻辑。再次，劳动关系存续期间，用人单位根据劳动者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及工作时长相对应，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。申请人虽主张其每月工资在剔除加班工资后低于最低工资标准，但该项仲裁请求所指向的仲裁标的额系加班工资，并非工资差额，二者并非同一概念。故本委认为申请人当庭所述该项理由与其仲裁请求的本质并不吻合。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

四、关于春节放假期间工资。申请人主张被申请人自 2024 年 1 月 26 日起安排其休假，但工资仅发放至 2024 年 1 月 25 日，此后春节放假并无发放工资。被申请人确认申请人从 2024 年 1 月 26 日开始休假，但否认其安排申请人休假的事实，其辩称申请人系在未经批准的情况下自行休假。经查，申请人在《仲裁申请书》中自述“申请人原本春节前申请请假调休休息的时间为 2024 年 1 月 26 日至 2024 年 2 月 6 日”。另查，申请人提供的工资条载明其 2023 年 12 月工资构成包括基本工资 2300 元、

加班工资 2200 元、工龄工资 300 元。本委认为，申请人当庭虽主张其系基于被申请人的安排而休假，但此与其在《仲裁申请书》中自书内容前后矛盾，明显不符，故本委对其该项主张不予采纳，故而认定其系主动申请休假。由于申请人未举证证明其休假性质，本委据此认定其系所休假期为事假。因劳动报酬系劳动付出的对价，在申请人未实际提供劳动的情况下，被申请人不存在需向其支付劳动报酬的责任。然鉴于在 2024 年 2 月 19 日前存在 3 天法定节假日，故根据《广东省工资支付条例》第十九条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 2 月法定节假日工资。由于被申请人未举证证明已切实向申请人支付春节 3 天法定节假日工资，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委以 2023 年 12 月工资中固定部分作为计发 2024 年 2 月工资的基数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日期间工资 484.03 元 $[(2300 \text{ 元} + 2200 \text{ 元} + 300 \text{ 元}) \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天}]$ 。

五、关于年终奖差额问题。申请人主张其年终奖为一个月工资，被申请人仅向其支付 2023 年部分年终奖 2000 元，并未足额。被申请人对此则主张，年终奖需根据经营情况等因素决定，对系否曾向申请人支付 2023 年部分年终奖的情况需核实。被申请人对此提供管理制度予以证明。申请人对此不予确认。本委认为，被申请人当庭自述年终奖发放需根据多方面因素决

定，由此表明，其存在发放年终奖的行为或规定。被申请人作为根据自身经营情况及生产管理要求可自行确定薪酬制度的用人单位，其对年终奖发放的相关标准、条件和基数等问题负有举证证明的责任。本案中，被申请人虽提供管理制度拟证明自身主张，但其并未举证证明已向申请人履行规章制度告知义务，故基于申请人对此不予认可，无法当然证实该规章制度对申请人具有约束力。因此，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，本委据此采信申请人主张的年终奖发放标准。另因被申请人未能提供证据对申请人主张的已发放部分年终奖事实予以反驳，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委对申请人该项主张予以采信。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年年年终奖差额2800元[(2300元+2200元+300元)-2000元]。

六、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人出具的《通知》载明，其因申请人2024年1月26日至2024年2月19日共缺勤25天，未提供有效合法缺勤依据，故根据规章制度及劳动合同法规定，对申请人执行自动辞职处理。申请人对此主张，其已向保安队长提交请假条，请休假至2024年2月6日，但此后因湖北天门遭遇暴雪天气及冻雨，导致无法正常出行返回广州，同时其母亲身体状况不佳需照顾，故其于2024年2月3日通过微信向保安领队继续请假。申请人对此提供微信聊天记录、

湖北灾害天气报道等证据予以证明。被申请人对此反驳称，申请人请休假并无得到批准，且天气问题并非不可预期而无法正常返岗上班的正当理由，由于保安领队未向保安队长告知申请人未正常返岗上班事宜，故单位当时并不知悉申请人缺岗，事后得知申请人未返岗，单位已催促申请人上班并提交缺勤依据，但申请人并未配合。经查，被申请人于2024年1月31日通过微信向申请人发送劳动合同文本要求补签。另查，被申请人提供的工资条显示申请人2023年2月至2023年12月期间每月应发工资依次为4800元、4800元、5404.71元、5384.71元、5684.71元、5100元、5100元、5704.71元、6289.41元、4800元、4907.08元，2024年1月工资未扣相关税费，实际工资为4725.99元。本委认为，首先，被申请人作为负有管理职责的用人单位，对内部员工出勤情况具有管理的权利及义务。本案中，如若申请人在2024年1月26日至2024年2月19日期间无故缺勤25天，在长达将近一个月的时间中，申请人所在部门的负责人及同事，不存在不知晓其缺岗的可能；而部门负责人作为管理者，对所在部门员工有无出勤的问题实则处于直接掌握地位，在没有任何证据证明被申请人不知悉申请人在上述期间未到岗的行为具有正当理由的情况下，难以令人采信申请人连续25天缺勤的行为未被获知，故根据日常生活经验法则以及正常管理行为逻辑，本委认为被申请人不清楚申请人在上述期间未到岗不具有合理性及高度可能性。其次，本案查明的现有证据无法充分证明被

申请人曾对申请人在上述期间未到岗的行为进行询问及处理。如前所述，本委已认定被申请人知悉申请人自2024年1月26日起未到岗的事实，故其在知悉的情况下仍未询问申请人未到岗的理由，并未对此缺岗行为作出实质性处理，本委有理由相信被申请人对申请人缺岗行为持同意，起码系默认的态度。否则，用人单位对劳动者违反规章制度或劳动纪律的行为进行放纵，明显不合常理及违背管理要求。再次，结合被申请人在2024年1月31日，即申请人仍未返岗上班的情况下，向申请人发送劳动合同文本以要求补签的行为可推定，被申请人实则了解申请人未到岗上班的事实，因此方通过微信方式发送劳动合同文本；另一方面，被申请人向申请人提出签订劳动合同的行为可反映其欲与申请人保持劳动关系的意思表示，由此可推断其对申请人此前未到岗的行为并无不满或不接受的情形，否则与该要求签订劳动合同的行为明显冲突。因此，综合本案查明的证据和事实，不足以证实申请人确实存在无故旷工而违反劳动法律法规的情形，遂本委认为被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由依据不足，该解除行为应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金95060.2元 $\{[(4800\text{元}+4800\text{元}+5404.71\text{元}+5384.71\text{元}+5684.71\text{元}+5100\text{元}+5100\text{元}+5704.71\text{元}+6289.41\text{元}+4800\text{元}+4907.08\text{元}+4725.99\text{元})+(2300\text{元}+2200\text{元}+300\text{元})\div 12\text{个月}\times 11\text{个月}]$

÷12个月×8.5个月×2倍}。

七、关于离职证明问题。经查，被申请人未向申请人出具离职证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具离职证明。

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合同法》第四十七条、第五十条、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》第二十四条，《广东省工资支付条例》第十六条、第十九条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2015年12月26日至2024年2月19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2024年2月1日至2024年2月19日期间工资484.03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2023年年年终奖差额2800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违法解除劳动关系赔偿金95060.2元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请

人出具离职证明；

六、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 郑泽民

二〇二四年五月二十一日

书 记 员 李政辉