

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〕2813 号

申请人：陈夏煌，男，汉族，1977 年 1 月 23 日出生，住址：广东省南雄市。

第一被申请人：广州市海珠区长青汽车服务部，住所：广州市海珠区昌岗中路 238 号 1207 自编 B 房。

投资人：刘青山，该单位总经理。

第二被申请人：广州畅清汽车服务有限公司，住所：广州市海珠区昌岗中路 238 号 1207 自编 A 房。

法定代表人：何桂兰，该单位总经理。

两被申请人共同委托代理人：陈婉婷，女，广东金轮律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：黄小珊，女，广东金轮律师事务所律师。

申请人陈夏煌与第一被申请人广州市海珠区长青汽车服务部、第二被申请人广州畅清汽车服务有限公司关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈夏煌和两被申请人的共同委托代理人陈婉婷、

黄小珊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年4月10日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人2012年7月16日至2024年2月27日存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人2012年7月16日至2024年2月27日未休年休假工资28500元；三、两被申请人支付申请人2012年7月16日至2024年2月27日国家法定节假日加班工资37950元；四、两被申请人支付申请人2012年7月16日至2024年2月27日休息日加班工资207000元；五、两被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿114456元。

两被申请人辩称：一、申请人与第一被申请人存在劳动关系期间为2012年7月16日至2021年12月31日，申请人与第二被申请人存在劳动关系的期间为2022年1月1日至2024年2月27日。二、申请人主张2023年4月10日前的休息日加班工资及国家法定节假日加班工资已超过法定一年的仲裁时效，应予驳回。而2023年至2024年法定节假日第二被申请人均已安排申请人休假，且第二被申请人与申请人约定采用综合计算工时制，申请人的工资主要系基本工资加提成工资，另有多项综合补贴和奖金，即使申请人有加班，均已体现在每月工资中，加之申请人每月工资均高于法定最低工资标准，故申请人主张

休息日加班工资及法定节假日加班工资不应获得支持。三、申请人2023年4月10日前的未休年休假工资已过仲裁时效，应予以驳回。申请人2023年实际休假的法定节假日长达19天，2024年1月至2月实际休假的法定节假日为9天，均多于国家法定休假天数，应视为第二被申请人已安排申请人休年休假，故第二被申请人无需支付申请人未休年休假工资。四、申请人在2023年多次因服务态度差被客户投诉，严重违反两被申请人规章制度，第二被申请人有权解除劳动合同，无需支付申请人经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2012年7月16日入职第一被申请人，任职司机，之后与第二被申请人签订劳动合同，合同期限自2022年1月1日起至2024年12月31日止，申请人的工作内容、工作岗位未变。第一被申请人为申请人缴纳2012年10月至2021年12月的社会保险费，第二被申请人为申请人缴纳2022年1月至2024年2月的社会保险费，申请人于2024年2月27日离职。两被申请人确认：第一申请人与第二被申请人系关联公司，两被申请人业务内容、工作人员相同。上述事实有双方确认的劳动合同、广东省社会保险个人缴费证明、业绩截图、解除劳动合同证明书予以证明，故本委确认申请人与第一被申请人自2012年7月16日至2021年

12月31日存在劳动关系，申请人与第二被申请人自2022年1月1日至2024年2月27日存在劳动关系。而申请人要求确认与第一被申请人自2022年1月1日至2024年2月27日存在劳动关系、与第二被申请人自2012年7月16日至2021年12月31日存在劳动关系本委不予支持。

二、关于加班工资问题。经查，申请人月休2天，工资包含基本工资2100元+提成（不固定）+住房和电话补贴350元+辅助轮补助（10元/轮）+接单台数补贴+每月全月接单奖金200元+18时至次日7时前接单，按照实际接单次数计算，每单15元等。申请人主张2023年之前每年春节、国庆、五一劳动节均有上班，两被申请人应支付其2012年7月16日至2024年2月27日法定休假日和休息日加班工资。两被申请人主张申请人2024年4月10日申请仲裁，2023年4月10日及之前加班工资的主张已过仲裁时效，申请人亦未就加班事实提供证据证明，且申请人每月工资已包含加班工资，申请人在职期间从未就工资数额提出异议。第二被申请人提供经申请人确认的考勤表显示除2023年1月1日和2024年1月1日申请人有上班外，其余法定节假日申请人均休息。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）第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人并未就其主张的2023年之前法定节假日的加班事实提供证据予以证明，申请人应承担举

证不能的不利后果，故申请人要求第一被申请人支付法定节假日加班工资，第二被申请人支付 2023 年之前法定节假日加班工资的主张，本委不予支持。结合双方确认的考勤记录，申请人 2023 年 1 月 1 日和 2024 年 1 月 1 日有上班，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，第二被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日和 2024 年 1 月 1 日法定节假日加班工资 675.86 元（ $2450 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 2 \text{ 天} \times 300\%$ ）。又，根据申请人的工资构成，申请人每月工资与接单台数等有密切关联，接单台数越多、提成越多，补贴和奖金越多，申请人如获取较高的工资，则必须增加接单台数，接单台数与工作时间具有密切关联，此过程具有多劳多得的性质。由此，将必然导致申请人的工作量增加，从而出现延长工作时间的结果。鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间对此工作模式、工资结算方式存在异议，故申请人在法定工作时间外提供劳动的行为，应视其为了提高劳动报酬而自主决定增加工作量的行为表现。据此，本委认为申请人工作时间的增加，已通过提成、补助等方式体现为工资收入的上升，提成或补助实际系其全部工作时间内提供劳动力的对价报酬，故申请人主张两被申请人支付休息日加班工资，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其 2012 年 7 月 16 日至 2024 年 2 月 27 日从未休过年休假。两被申请人主张申请人 2023 年 4 月 10 日前的未休年休假工资已超过仲裁时效。2023

年及 2024 年第二被申请人已安排申请人休年休假，无需支付年休假工资。经查，申请人 2023 年、2024 年每年应享有年休假 10 天，申请人 2023 年 2 月至 2024 年 1 月实发工资为 8639.08 元、9177.1 元、7670.18 元、10647.3 元、9469.66 元、9270.38 元、8678.66 元、11291.84 元、9161.76 元、8889.28 元、9006.86 元、9799.22 元，共 111701.32 元。2023 年 2 月至 2024 年 1 月每月已缴纳个人社保费依次为：485 元、485.1 元、487 元、487 元、487 元、542.6 元、542.6 元、543 元、543 元、543 元、543 元、549 元，共 6237.3 元。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，年休假一般不跨年度安排，鉴于申请人未能举证证明其关于 2023 年 4 月 10 日及之前未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求两被申请人支付其 2022 年度及此前年度未休年休假工资的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。对于 2023 年度、2024 年度的未休年休假工资，该期间申请人与第二被申请人存在劳动关系，其要求第一被申请人支付该期间未休年休假工资，无事实依据和法律依据，本委不予支持，而第二被申请人未提供证据证明已安排申请人休年休假，应承担举证不能的不利后果，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人 2023 年应休带薪年休假天数为 10 天、申请人 2024 年应休带薪年休假天数为 1 天（58 天 ÷ 365

天×10天，不足一天部分不享受年休假)，第二被申请人应支付申请人2023年至2024年未休年休假工资6406.54元 $[(111701.32\text{元}+6237.3\text{元})\div 12\text{个月}\div (21.75\text{天}+6\text{天}\times 200\%)\times (11\text{天}\times 200\%)]$ 。

四、关于经济补偿问题。第二被申请人主张其单位接连收到客户对申请人的投诉，申请人已严重违反其单位规章制度，因此向申请人提出解除劳动关系。申请人主张两被申请人属于违法辞退。第二被申请人向本委提供微信聊天记录、检讨书、司机规章制度予以证明其主张。其中，微信聊天记录显示2023年7月5日、2023年8月17日、2023年9月18日、2024年1月20日、2024年2月25日申请人因服务态度差被客户投诉的内容；检讨书显示申请人就2024年1月20日、2月25日被客户投诉问题向第二被申请人作出检讨，表示会注意，以后不会再犯；司机规章制度三十条第4点载有一个季度内有二次服务投诉，要解除劳动合同，落款显示两被申请人名称，最后一页签名确认表显示申请人等其他员工的手写签名。申请人对上述证据予以确认，但对投诉内容不予确认，认为是客户态度不好或不配合其进行救援，导致一些救援需要做三次。本委认为，申请人确存在一个季度内被客户投诉两次以上的情况且作出了书面检讨，申请人的行为已违反了两被申请人的规章制度，第二被申请人据此解除与申请人之间的劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定之情形，因此，申请人

要求两被申请人支付解除劳动关系经济补偿的请求，无事实依据和法律依据，本委不予支持。

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》第七条、第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《职工带薪年休假条例》第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条，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）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2012年7月16日至2021年12月31日存在劳动关系，申请人与第二被申请人自2022年1月1日至2024年2月27日存在劳动关系；

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日和2024年1月1日法定休假日加班工资675.86元；

三、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年至2024年未休年休假工资6406.54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。

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年六月六日

书 记 员 张秀玲