

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2023〕131号

申请人：龙永铨，男，汉族，1983年12月28日出生，住址：广州市花都区。

委托代理人：侯桂连，女，广东艾伯纳律师事务所律师。

委托代理人：高晓宇，女，广东艾伯纳律师事务所实习人员。

第一被申请人：深圳市德邦物流有限公司，住所：深圳市盐田区。

法定代表人：杨建。

第二被申请人：广州市德邦物流服务有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：许廷飞。

两被申请人共同委托代理人：冯志雄，男，第二被申请人员工。

案由：劳动报酬、确认劳动关系、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人龙永铨诉第一被申请人深圳市德邦物流有限公司、第二被申请人广州市德邦物流服务有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人侯桂连、两被申请人

共同委托代理人冯志雄参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与第一被申请人于2017年11月6日至2022年9月14日期间存在劳动关系；二、两被申请人向申请人支付2022年9月1日至2022年9月14日期间工资3569.53元；三、两被申请人向申请人支付代通知金5545.52元；四、两被申请人向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金53255.2元；五、两被申请人向申请人支付2021年未休年假（5天）及2022年未休年休假（3天）工资共4079.46元；六、两被申请人向申请人支付2022年6月至9月高温补贴差额750元；七、两被申请人向申请人出具非因本人原因中断就业的《解除劳动关系证明》。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2017年11月6日入职第一被申请人。

二、工作岗位：派收员。

三、劳动合同签订情况：申请人与第一被申请人签订有书面劳动合同。

四、工资情况：月工资结构为：底薪+提成。申请人工资发放至2022年8月，申请人2022年9月工资未发放。

五、社会保险缴纳情况：第一被申请人为申请人缴纳有社会保险。

六、申请劳动仲裁日期：2022年11月24日。

七、劳动关系情况：第一被申请人2022年9月14日解除了与申请人劳动合同，并向申请人出具《附条件解除劳动合同通知》，其中载明由于考勤系统发现申请人连续三天旷工，根据人力资源管理制度及公司《员工手册》违纪行为管理规定，属于自动离职。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于2017年11月6日至2022年9月14日期间劳动关系问题。本案中，申请人与第一被申请人均确认申请人入职日期为2017年11月6日和双方解除劳动关系日期为2022年9月14日，结合双方签订的《劳动合同》及社会保险缴纳情况，本委确认申请人与第一被申请人于2017年11月6日至2022年9月14日期间存在劳动关系。

二、关于共同支付问题。本案中，申请人主张两被申请人系混同用工，其2017年11月6日入职第一被申请人并与该公司建立劳动关系，但工作期间受第二被申请人管理，故第二被申请人应与第一被申请人共同支付其主张的事项。首先，申请人系与第一被申请人签订劳动合同并建立劳动关系。其次，庭审中申请人亦确认其系2022年4月1日借调到第二被申请人，说明申请人的劳动关系并未改变。最后，申请人未提供证据证实其工作内容存在不属于第一被申请人业务范畴而属于第二被申请人的业务。综上，申请人上述主张事实依据不足，本委依法不予支持。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。本案中，按照第一被申请人提供的证据《花都运作部业务调整福利须知》（其中载明

因疫情原因，公司货量减少，花都运作部场地撤销，根据公司经营发展需要，将花都运作部业务于2022年8月31日调整至广州中心运营等事项决议；如意愿随迁广州转运中心<东平>，可以享受以下福利补贴）所载内容和证据《催岗通知》（其中载明现通知申请人于9月1日8点前到白云区永平街道凤凰北路7号德邦快递上班）所载内容，可知第一被申请人调整申请人工作地点由花都运作部至白云区永平街道凤凰北路7号。上述情形属于对申请人的工作地点（劳动条件）进行重大变更，必然导致申请人原有工作和生活环境的变化，第一被申请人依法应当与申请人协商一致方可变更申请人工作地点，但第一被申请人未提供相关证据证实其曾就变更工作地点与申请人达成一致，故第一被申请人单方变更工作地点的行为不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定。现第一被申请人以申请人未按照其要求到变更后的工作地点上班属于旷工为由而单方解除劳动合同，本委不予认可并确认第一被申请人系违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条规定，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。按照第一被申请人提供经申请人确认真实的证据《工资表》（其中载明2021年9月至2022年8月期间应发工资：7041元、5808元、6231元、5122元、6103元、2450元、4946元、4498元、5488元、4606元、5276元、4711元）所载内容，经核算，申请人解除劳动关系前十二个月平均应发工资为5190元/月[计算公式：(7041元+5808

元+6231 元+5122 元+6103 元+2450 元+4946 元+4498 元+5488 元+4606 元+5276 元+4711 元) ÷ 12 个月]。结合申请人工作年限 (2017 年 11 月 6 日至 2022 年 9 月 14 日) 进行计算, 第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金额为 51900 元 (计算公式: 5190 元/月 × 5 个月 × 2 倍)。

四、关于代通知金问题。《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定, 用人单位支付代通知金的前提系其依据该条规定的情形解除劳动合同。本案中, 按前文认定, 第一被申请人系违法解除劳动合同, 并不属于依据上述法律规定的情形解除劳动合同。据此, 申请人请求支付未提前一个月通知解除劳动合同代通知金, 缺乏事实和法律依据, 本委不予认可。

五、关于 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间工资问题。本案中, 申请人 2022 年 9 月工资未发放。第一被申请人提供的证据《工资表》所载 2022 年 2 月至 2022 年 8 月期间每月工资结构中固定部分: 公司工资标准 1750 元、食宿补贴 300 元、全勤奖 50 元、管理员贡献奖 350 元。鉴于申请人 2022 年 9 月 1 日起未按照第一被申请人的要求到变更后工作地点劳动, 故申请人 2022 年 9 月不得全勤奖。经核算, 第一被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间工资为 1103.45 元 [计算公式: (1750 元+300 元+350 元) / 月 ÷ 21.75 天/月 × 10 天]。

六、关于 2022 年 6 月至 9 月高温补贴差额问题。《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条规定, 每年 6 月至 10 月期间, 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℃以下的（不含 33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）规定，2021 年 6 月 1 日起高温津贴标准为每人每月 300 元；如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天 13.8 元。本案中，申请人曾收到 2022 年 6 月、7 月、8 月 3 个月高温津贴 450 元。第一被申请人虽主张申请人岗位是司机，车上有空调，不属于企业应当支付高温津贴的情形；但该主张与其向申请人支付高温津贴的事实相矛盾，本委不予认可并认定第一被申请人应向申请人支付高温津贴。根据上述规定，经核算，第一被申请人应支付申请人 2022 年 6 月至 8 月期间高温津贴差额部分为 450 元（计算公式：300 元/月×3 个月-450 元）。因申请人 2022 年 9 月 1 日起未按照第一被申请人的要求到变更后工作地点劳动，故申请人请求该日以后高温津贴，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

七、关于 2021 年未休年假（5 天）及 2022 年未休年休假（3 天）工资问题。本案，双方确认申请人 2022 年已休年休假 2 天，2022 年未休年休假 1 天。按照第一被申请人提供经申请人确认的证据《系统请假工作流截图》（其中载明 2021 年 5 月 2 日、5 月 3 日休年假，2021 年 10 月 9 日休年假）所载内容，可知申请人 2021 年已休年假 3 天。申请人虽主张 2021 年 5 月 2 日、5 月 3 日属于法定可休息的节假日，不应用于放年假；但申请人庭审中陈述其

每月工作 26 天，每月休息 4 天，说明申请人休息时间并非固定，2021 年 5 月 2 日、5 月 3 日两天休息日可能属于申请人上班日，故该主张与其上述陈述相矛盾，本委不予认可。因申请人未提供劳动合同等能够证实其在其他单位工作年限的证据，故本委以其在第一被申请人入职之日起计算其工作年限。根据《职工带薪年休假条例》第三条规定，按照申请人在第一被申请人处工作年限（2017 年 11 月 6 日至 2022 年 9 月 14 日）计算，申请人 2021 年度可享受年休假 5 天。经核算，申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间未休年休假天数为 3 天（计算公式：5 天-3 天+1 天）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条规定，按照申请人解除劳动关系前十二个月平均工资 5190 元/月计算，第一被申请人应支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间未休年休假工资差额部分 1431.72 元（计算公式：5190 元/月 ÷ 21.75 天 × 3 天 × 200%）。

八、关于出具非因申请人原因中断就业的《解除劳动关系证明》问题。《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内办理档案和社会保险转移手续。本案中，申请人与第一被申请人均确认双方解除劳动关系日期为 2022 年 9 月 14 日，以及本委认定第一被申请人系违法解除劳动合同，故第一被申请人应按照上述法律规定及时为申请人出具解除劳动关系的证明（其中内容包括非因申请人原因中断就业）。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条、第四十条、第四十七条、第四十八条、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》第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条、《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9号）之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 51900 元；

二、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间工资 1103.45 元；

三、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 6 月至 8 月期间高温津贴差额部分 450 元；

四、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 14 日期间未休年休假工资差额部分 1431.72 元；

五、确认申请人与第一被申请人于 2017 年 11 月 6 日至 2022 年 9 月 14 日期间存在劳动关系；

六、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人出具解除劳动关系的证明（其中内容包括非因申请人原因中断就业）；

七、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到

本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：罗 崇

二〇二三年一月十日

书 记 员：胡 培 培