

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕3344-3345 号

申请人（3344 号）：刘楚改，男，汉族，1969 年 3 月 14 日出生，住址：湖南省东安县。

申请人（3345 号）：李冬华，女，汉族，1973 年 10 月 17 日出生，住址：湖南省东安县。

共同委托代理人：程玉凤，女，广东琉璃律师事务所律师。

第一被申请人：中国建筑第八工程局有限公司，住所：中国（上海）自由贸易试验区。

法定代表人：周可璋，该单位董事长。

委托代理人：董铁锤，男，该单位员工。

委托代理人：杨盛彪，男，该单位员工。

第二被申请人：泸州市方兴建筑劳务有限公司，住所：四川省泸州市。

法定代表人：胡运江，该单位总经理。

委托代理人：李利，女，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动关系、工作时间及休假、其他。

申请人刘楚改、李冬华与第一被申请人中国建筑第八工程局有限公司、第二被申请人泸州市方兴建筑劳务有限公司劳动争议

案件，本委依法受理并进行了开庭审理。两位申请人共同委托代理人程玉凤、第一被申请人委托代理人杨盛彪、第二被申请人委托代理人李利到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人刘楚改的仲裁请求为：一、两被申请人支付 2023 年 2 月 10 日至 12 月 18 日的工资差额 39500 元；二、两被申请人支付 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日高温津贴 1500 元；三、两被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 18 日期间未休年休假工资 4137.93 元；四、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 70748.97 元；五、两被申请人相互承担连带责任。

申请人李冬华的仲裁请求为：一、两被申请人支付 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日高温津贴 1500 元；二、两被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 18 日期间未休年休假工资 4137.93 元；三、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 52068.97 元；四、两被申请人相互承担连带责任。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：刘楚改、李冬华均于 2021 年 5 月 1 日首次入职第二被申请人，中间有中断，每年过年回家，放假回来后重新签署劳动合同。

二、工作岗位：刘楚改、李冬华均为塔吊指挥，属于室外工作。

三、工资标准和发放情况：实际工作中，刘楚改、李冬华月

工资均为 7500 元，第一被申请人每月通过银行转账方式代发两位申请人上个自然月的工资，但未提供工资条。

四、工作时间和考勤情况：两位申请人工作时间不固定，根据施工现场安排工作，无需打卡考勤。

五、离职情况：第二被申请人于 2023 年 12 月 18 日通知两位申请人离职，双方确认于当日解除劳动用工关系。

六、最后工作日：两位申请人最后工作日均为 2023 年 12 月 14 日。

七、申请劳动仲裁日期：两位申请人于 2023 年 12 月 27 日向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于支付责任问题。

两位申请人确认系入职第二被申请人，与第二被申请人存在劳动关系，第一被申请人将两位申请人所在的项目工程分包给第二被申请人；可见，两位申请人与第一被申请人不存在劳动关系。据此，两位申请人要求第一被申请人对本案全部仲裁请求承担连带支付责任，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。

庭审中，第二被申请人确认应支付刘楚改工资差额，并主张具体金额为 37000 元，但未能提供有效证据证实，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，第二被申请人对此应承担举证不能的不利后果。据此，按照上述法律规定，本委以刘楚改主

张的工资金额进行认定，确认第二被申请人应支付刘楚改 2023 年 2 月 10 日至 2023 年 12 月 18 日期间的工资差额 39500 元。

三、关于高温津贴问题。

两位申请人工作岗位为塔吊指挥，均为室外工作，属于室外露天作业岗位人员，根据《广东省人力资源和社会保障厅 广东省卫生健康委 广东省应急管理厅 国家税务总局广东省税务局 广东省总工会关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）规定，第二被申请人应在每年 6 月至 10 月份期间按照 300 元/月/人的标准发放高温津贴，合计每人 1500 元（计算公式：300 元/月 × 5 个月）。至于第二被申请人抗辩两位申请人工作时间不固定，该情形并不构成无需支付高温津贴的法定理由，本委不予采信。据此，两位申请人分别要求支付 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日高温津贴 1500 元的仲裁请求，合法有据，本委予以支持。

四、关于连续工作年限问题。

两位申请人虽不确认第一、第二被申请人提供的全部劳动合同，并主张劳动合同上签名均非本人签署，但对此未能提供证据进行反驳；且上述劳动合同均为原件，两位申请人未对此申请司法鉴定，该情形不符合常理。两位申请人仅口头抗辩不予认可劳动合同，缺乏依据，不能成立，其应承担举证不能的不利后果，本委对上述劳动合同予以采纳。根据上述劳动合同记载，本委认定，双方签订的劳动合同均属于以完成一定工作任务为期限的劳

动合同，两位申请人分别于2023年2月9日与第二被申请人签订最后一份劳动合同。同时，庭审中双方均确认两位申请人每年过年回家，放假回来后重新签署劳动合同，两位申请人退场后第二被申请人不再发放工资，该情形与上述劳动合同可以相互印证，证明两位申请人每年退场属于解除劳动关系。据此，本委依法采纳第一、第二被申请人的主张，确认两位申请人劳动关系每年均存在中断，并根据劳动合同认定两位申请人均于2023年2月9日最后一次重新入职第二被申请人。

五、关于年休假问题。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。按上文认定，两位申请人工作期间劳动关系存在中断，于2023年2月9日重新入职第二被申请人至2023年12月18日离职时，两位申请人均不符合工作连续满12个月的条件。故此，两位申请人要求支付2023年1月1日至2023年12月18日期间未休年休假工资的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

六、关于解除劳动关系问题。

对于刘楚改。庭审中，双方均确认刘楚改接受其他公司吊装业务并收取费用，且双方确认的奖罚通知单记载，第二被申请人因两位申请人私自接受吊装业务收费等被处罚10000元；可见，刘楚改的上述行为给第二被申请人造成了重大损害，则第二被申请人据此与刘楚改解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合

同法》第三十九条第（三）项的规定，并无不妥，不构成违法解除劳动合同。

对于李冬华。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。申请人为女性，1973年10月17日出生，按照其工作岗位性质，于2023年10月17日达到50周岁的法定退休年龄。按照上述法律规定，李冬华与第二被申请人的劳动关系在2023年10月17日因其达到法定退休年龄而自然终止，2023年10月18日以后李冬华继续在第二被申请人处工作，双方之间的用工关系属于劳务关系。据此，申请人主张第二被申请人2023年12月18日违法解除劳动合同，缺乏事实依据；双方对此若有争议亦属于民事纠纷，并非劳动仲裁调处范围。

综合分析，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认定，刘楚改、李冬华两位申请人要求支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（三）项、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《广东省人力

资源和社会保障厅 广东省卫生健康委 广东省应急管理厅 国家税务总局广东省税务局 广东省总工会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，第二被申请人一次性支付刘楚改2023年2月10日至2023年12月18日期间的工资差额39500元；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付两位申请人2023年6月1日至2023年10月31日期间的高温津贴，其中刘楚改1500元、李冬华1500元；

三、驳回两位申请人的其他仲裁请求。

本案申请人李冬华的仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

本案申请人刘楚改的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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：杨 华 锋

二〇二四年三月十二日

书 记 员：徐 敏