

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〔2021〕1642 号

申请人：梁敏靖，女，汉族，某年某月某日出生，住址：
广东省恩平市沙湖镇。

被申请人：广州乐垚婴幼儿照护服务有限公司盛典街分公司，
营业场所：广州市海珠区盛典东街 2 号 303 单元。

负责人：陈琳云。

委托代理人：张连琛，男，该单位员工。

申请人梁敏靖与被申请人广州乐垚婴幼儿照护服务有限公司盛典街分公司关于加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁敏靖和被申请人的委托代理人张连琛到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 6 月 23 日向本委申请仲裁，于 2021 年 7 月 12 日向本委申请增加变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：
一、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4700 元；二、被申请人支付申请人 2020 年 12 月平日延长工作时间的加班费

321.9 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 24 日至 2021 年 1 月 25 日的休息日加班费 1877.7 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 12 月 10 日至 2021 年 5 月 31 日已加班未调休的 31.5 个小时的休息日加班费 1668 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 4 月至 5 月的绩效工资差额 1000 元；六、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日平日延长工作时间加班费 4804.5 元；七、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日休息日加班费 2974.9 元；八、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 4 日休息日加班费 429 元。

被申请人辩称：一、我单位规定员工上下班需要有上下班打卡，加班需要有加班的上下班的打卡和加班申请流程且需要园长审批通过之后方可视为加班。申请人所主张的加班并没有按照园所的制度规定发起加班流程、也没有经过园长的审批，更没有证据证明其加班的原由和必要性以及存在加班事实的真实性，且申请人主张加班费的计算标准也不符合相关法律的规定。另外，按我单位规定即使申请人存在相关加班的情况，也可以通过调休的形式进行，经我单位按照申请人所提供的加班单和请假调休申请及打卡统计核算后，申请人的加班时数已调休完毕，且存在多调休的情况。二、申请人要求我单位支付绩效工资的主张与事实不符，且我单位从未对申请人进行过加薪，申请人的薪酬应按照劳动合同的约定执行。三、申请人系自动离职，我单位也不存在未足额支付加班工资的情形。且申请人

主张的经济补偿金的标准也计算有误。综上所述，申请人的仲裁请求均不应得到支持，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于解除劳动关系经济补偿金问题。申请人于2020年12月10日入职被申请人。申请人于2021年5月31日向被申请人提交离职申请表。该表主要内容为申请人因工作压力大、硬性加班多、承诺的底薪上调未兑现而提出离职。同日，双方劳动关系经申请人提出而解除。申请人提供录音拟证明其调薪主张。申请人主张录音系其与总部负责人的沟通。被申请人不予确认该证据。本委认为，工作压力和加班事宜以及调薪均非《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的劳动者被迫解除劳动关系的情形。另外，申请人提供的录音的来源、对话人姓名身份等均未明确，该证据的证明力低。故申请人并无充分证据证明其底薪上调主张。综上所述，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，未符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，本委不予支持。

二、关于未调休的休息日加班费问题。申请人主张其2020年12月10日至2021年5月31日期间申请加班64小时并获通过，其中包含有2021年1月11日10小时、2021年1月18日8小时和2021年1月25日4小时的加班，另除2021年3月12日4小时并非休息日加班外，其他时间均为休息日加班；其2020

年12月12日、12月27日安排为休息日，2021年1月期间的休息日安排在每周周日、周一，2021年2月至2021年5月期间的休息日安排在每周周六、周日；对上述加班时数，已调休32.5小时并有调休假申请单，仍存未调休的加班时数31.5小时。被申请人主张申请人2020年12月10日至2021年5月31日期间64小时加班申请中的2021年1月11日、1月18日均系工作日，因加班流程误发导致记录为获得通过的休息日加班申请，故申请人该两日实际不存在休息日加班，对其他46小时的加班时长，其单位予以确认，但不清楚是否都是休息日加班，也不清楚2021年3月12日的加班是否属于休息日加班；其单位确认申请人2021年1月的休息日安排系在每周周日、周一，不清楚申请人2020年12月的休息日及2021年2月至2021年5月的休息日安排；其单位确认申请人所述的调休32.5小时及调休假申请单情况，除此之外，申请人还有2020年12月21日、12月28日及2021年2月7日、2月10日、2月19日、4月25日没有上班，实际属于调休。被申请人提供打卡统计拟证明其单位上述关于申请人调休情况的主张。申请人确认打卡统计的真实性，但反驳称2020年12月21日、12月28日系其例休，2021年2月7日、2月19日、4月25日系分别与原定休息日的2021年2月6日、2月21日、4月24日互换，2021年2月10日系工作的幼儿园放寒假。被申请人表示不清楚申请人2021年2月6日、2月21日、4月24日是否有实际上班。经查，申、

被双方确认的打卡统计显示申请人 2021 年 2 月 7 日至 2021 年 2 月 19 日期间没有打卡记录。另查，申、被双方签订的劳动合同约定，申请人试用期（2020 年 12 月 10 日至 2021 年 3 月 9 日期间）基本工资 2632 元/月，转正后基本工资 3290 元/月；绩效奖金为变动奖金；法定假日超勤加班，以基本工资为基数计算。申、被双方确认的工资单记载 2021 年 3 月前的基本工资标准为 2632 元/月，2021 年 3 月起的基本工资标准为 3760 元/月。本委认为，第一，2021 年 1 月 11 日、1 月 18 日均为周一，被申请人关于该两日为正常工作日的主张，既与申、被双方所确认的 2021 年 1 月休息日安排时间相悖，又与双方确认已通过的加班申请情况不符，被申请人也无举证证明其单位该主张或反驳双方所确认的情况。故本委采信申请人的主张，认定其 2021 年 1 月 11 日、1 月 18 日休息日加班 18 小时，以及 2020 年 12 月 10 日至 2021 年 5 月 31 日期间加班时长共为 64 小时。第二，申请人主张 2021 年 3 月 12 日并非休息日加班，故申请人要求该日的休息日加班费，没有事实和法律依据，本委不予支持。第三，按申、被双方主张的休息日安排情况，申请人主张其 2020 年 12 月 10 日至 2021 年 5 月 31 日期间 60 小时（计算公式：64 小时-4 小时）加班时长为休息日加班，较为可信，本委予以采信。第四，因没有上班的原因存在多种可能性，仅因没有上班并不足以认定属于调休所致，同时，从申、被双方确认存在调休假申请单的情况来看，被申请人应对调休情况承担举证责任，

然其单位并无举证证明所主张的 2020 年 12 月 21 日、12 月 28 日及 2021 年 2 月 7 日、2 月 10 日、2 月 19 日、4 月 25 日申请人因调休而没有上班，还表示不清楚申请人所述的互换休息日涉及的时间申请人有无上班，不符合常理。因此，对被申请人的该主张，本委不予采信。第五，被申请人并无举证证明申请人调休所对应的加班情况，且根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，调休应适用于休息日加班，故本委认定申请人已调休的 32.5 小时是休息日加班的调休，即对应的是申请人上述 60 小时的休息日加班。第六，按申、被双方劳动合同关于薪酬的约定及双方确认的工资单所示基本工资标准，本委按基本工资标准 3760 元/月作为计算上述未调休的休息日加班费的工资基数。综上所述，被申请人应支付申请人 2020 年 12 月 10 日至 2021 年 5 月 31 日已加班未调休的休息日加班费 1188.51 元[计算公式：3760 元/月÷21.75 天/月÷8 小时/天×（60 小时-32.5 小时）×200%]。

三、关于 2021 年 1 月 24 日、1 月 25 日休息日加班费问题。申请人主张其 2021 年 1 月 24 日参加培训 8 小时，2021 年 1 月 25 日被申请人安排其工作，从早上 8 点半工作至晚上 10 点加班时长 13.5 小时，被申请人没有计算其 2021 年 1 月 24 日加班，对 2021 年 1 月 25 日仅计加班 4 小时，被申请人应按 8 小时和 13.5 小时计付其该两日的休息日加班费。申请人提供 2021 年 1 月 24 日聊天记录、打卡统计拟证明其上述主张。该聊天记录显

示申请人表示天天 11:00，对方表示干嘛不约下午，尽量约下午。打卡统计仅记录 2021 年 1 月 25 日的下班打卡时间为 22:30。被申请人确认上述证据的真实性，亦确认申请人 2021 年 1 月 24 日参加培训及其单位安排申请人 2021 年 1 月 25 日工作，但主张 2021 年 1 月 24 日不存在加班，2021 年 1 月 25 日只加班 4 小时。经查，被申请人已审批通过的申请人加班申请显示 2021 年 1 月 25 日加班 4 小时。本委认为，首先，申请人 2021 年 1 月 24 日的培训，理应属于被申请人安排的工作，对此被申请人既无相反证据反驳，又无举证证明培训时长。故本委认定申请人该日休息日加班 8 小时。其次，申请人提供的 2021 年 1 月 24 日聊天记录内容并未最终确定 2021 年 1 月 25 日上班时间，其中申请人所述的时间也与申请人主张的 2021 年 1 月 25 日上班时间不符，且申请人向被申请人提交的 2021 年 1 月 25 日加班申请也并非其所主张的 13.5 小时，而申请人关于被申请人让其填写 4 小时的加班申请的主张，也无举证证明。因此，申请人主张 2021 年 1 月 25 日休息日加班 13.5 小时，本委不予采信，并仅认定申请人 2021 年 1 月 25 日休息日加班 4 小时。再次，如前所述，本委已在未调休休息日加班费仲裁请求中对上述 2021 年 1 月 25 日休息日加班 4 小时作出处理，申请人在本项仲裁请求又重复要求支付，属于重复请求，且于法无据，故对重复的部分，本委不予支持。最后，同前理，本委按 2632 元/月的标准作为 2021 年 1 月 24 日休息日加班费的计算基数。综

上所述，被申请人应支付申请人2021年1月24日的休息日加班费242.02元（计算公式： $2632\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \div 8\text{小时/天} \times 8\text{小时} \times 200\%$ ）。

四、关于绩效工资差额问题。申请人2021年4月、5月的绩效工资上限为1440元/月。被申请人支付申请人该两月的绩效工资分别为733.2元、812.16元。申请人主张其该两月绩效工资正常应付1440元/月，其按500元/月主张该两月绩效工资差额。被申请人主张其单位不清楚申请人该两月的绩效考核情况，也不清楚该两月应得的绩效工资数额。本委认为，被申请人并无举证证明其单位计付申请人2021年4月、5月绩效工资的依据，其单位的不清楚陈述也不符合常理，应承担不利后果。申请人主张的该两月绩效工资差额无超出双方约定的范围。故被申请人应支付申请人2021年4月、5月的绩效工资差额1000元（计算公式： $500\text{元/月} \times 2\text{个月}$ ）。

五、关于2021年1月1日至2021年5月31日平日延长工作时间、休息日加班费问题。申请人主张加班需要向被申请人申请，但只有被申请人认可的加班才会让其填写加班申请单，若被申请人不认可的加班，其申请加班也会被拒绝并会被告知不属于加班；其上述仲裁请求的加班费并无提交加班申请。被申请人主张加班需要向其单位申请，并经其单位通过后才系有效加班。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，加班应由用人单位的安排或同意方可。本案中，申、

被双方确认加班需要审批且实际亦有加班申请单的提交与审批，但申请人上述两项仲裁请求主张的平日延长工作时间和休息日的加班既无加班申请，也无举证证明系被申请人安排的加班。故申请人的上述两项仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

六、关于 2021 年 1 月 4 日的休息日加班费问题。申请人主张被申请人要求其于 2021 年 1 月 4 日上班，以补回 2021 年 1 月 1 日至 1 月 3 日的元旦休假时间。被申请人主张不清楚申请人 2021 年 1 月 4 日有无上班。经查，申、被双方提供并经双方确认真实性的打卡统计记载申请人 2021 年 1 月 1 日至 1 月 3 日没有打卡记录；2021 年 1 月 4 日上、下班打卡时间分别为 8:30、17:30。本委认为，根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，元旦法定节假日为 1 月 1 日 1 天，按申、被双方确认的申请人 2021 年 1 月休息日安排时间为每周周日、周一，则 2021 年 1 月 2 日周六本应为申请人的工作日，2021 年 1 月 4 日周一本应为申请人的休息日，但按申请人所述，被申请人安排其该两日的工作日、休息日互换，并无不妥，申请人实质已不存在休息日加班费问题。故申请人要求被申请人支付 2021 年 1 月 4 日休息日加班费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

七、关于 2020 年 12 月平日延长工作时间的加班费问题。庭审中，申请人向本委申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤

回该项仲裁请求。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2020年12月10日至2021年5月31日已加班未调休的休息日加班费1188.51元；

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2021年1月24日的休息日加班费242.02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2021年4月、5月的绩效工资差额1000元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 潘演如

二〇二一年九月三十日

书 记 员 郭杏怡