

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〕2587 号

申请人：朱淑仪，女，汉族，1992 年 7 月 13 日出生，住址：广东省台山市。

被申请人：广州集优电子商务有限公司，住所：广州市海珠区福场路 5 号 712 房。

法定代表人：张晓晓。

委托代理人：李琳，女，该单位人事经理。

委托代理人：王莹，女，该单位法务。

申请人朱淑仪与被申请人广州集优电子商务有限公司关于赔偿金、加班工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人朱淑仪和被申请人的委托代理人李琳、王莹到庭参加庭审。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 9 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金 29000 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 1 日至 2021

年 8 月 31 日延长工作时间加班费 10597.87 元、休息日加班费 17715.5 元。

被申请人辩称：我单位从未主动提及要解雇申请人，不同意支付申请人赔偿金。申请人系投资者公司推荐入职，其的转正申请存在越级审批的情形，且工作中有挑起部门纷争、散播不利团结言论、不认同工作安排等行为。考虑到申请人的工作状况，我单位特请投资者公司的人事总监与其面谈，面谈未果后，申请人自行找到投资者马先生谈话，要求我单位赔偿。鉴于事件发展且申请人亦有离职意向，结合申请人入职初期所做出的工作贡献，我单位同意给予相应安抚费，但申请人不接受该提议。我单位对员工下班后的加班有预留 90 分钟的用餐及休息时间，加班工时从 19:30 起计算，加班可调休。申请人的薪资标准系包含每周六上班的补贴工资，不同意支付休息日加班工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2021 年 4 月 1 日入职被申请人，担任 HRBP 岗位工作，试用期 1 个月，试用期工资 12000 元/月，转正工资 15000 元/月。申请人主张其原在同一集团的另一公司工作，入职被申请人属于集团工作调整，工作年限应予连续计算。被申请人则主张申请人在前公司已办理离职手续，通过推荐入职其单位工作，并非工作调整，不认可连

续计算申请人的工作年限。申请人确认其在前公司已办理离职。2021年8月26日被申请人相关人员找申请人面谈，谈话未果申请人离场。次日申请人找马总反映关于解除事宜。9月1日申请人收到被申请人发出的《关于朱淑仪调岗调薪的通知》。9月7日申请人向本委申请仲裁，请求违法解除劳动关系的赔偿金。9月15日本委向被申请人送达应诉相关仲裁文书。期间申请人仍在被申请人处工作。9月29日被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，该通知书载明内容如下：双方于2021年8月26日面谈协商解除劳动合同后，申请人以解除劳动关系为由提起仲裁，视为申请人同意解除劳动合同，通知申请人离开。庭审中，申请人与被申请人均确认双方劳动合同于2021年9月29日解除，被申请人已支付申请人经济补偿6856元。申请人表示在8月下旬的谈话中被申请人虽然没有直接提出解除，但有劝退其的内容，后被申请人删除了其一些工作账号的使用权限、将其移出工作群，调整办公室，基于此其认为被申请人当时已经提出解除劳动合同，故才申请仲裁请求赔偿金。被申请人则主张双方彼时沟通仅为协商，过程中其单位从未作出解除决定。另查，被申请人向申请人计发2021年4月至8月每月工资如下：12120元、15020元、15120元、15120元、13120元。被申请人自2021年7月起对工资进行结构拆分，启动绩效奖金项目，申请人月工资总额不变。申请人主张被申请人少发其8月工资2000元。被申请人确认该月扣发申请人绩效2000元。

本委认为，申请人向本委提出仲裁申请，请求违法解除劳动关系赔偿金当前，无论双方谈话内容是否涉及劝退，在协商未果的情况下，被申请人并未对申请人作出解除决定，期间双方劳动关系项下的权利义务仍继续履行。系统工作权限的删除或办公室的调整不能排除与工作内容调整相关，非当然推定被申请人解除的行为意思表示成立。基于以上查明，申请人主张被申请人违法解除，依据不足。又，从双方前期协商不成、申请人次日即提出异议的情况可见，申请人清楚知晓自身权利，而后收到被申请人的解除通知亦无对其之前申请仲裁请求解除赔偿金的作出解释，并顺势离开，据此，本委认定双方劳动合同由被申请人提出、经与申请人协商一致而解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿。关于8月被扣发的2000元绩效是否纳入经济补偿基数的计算范围，绩效奖金与员工切身利益相关，其发放标准、条件应当告知员工。现被申请人并未提供绩效奖金的有关制度文件，亦无对绩效奖金发放标准、条件与申请人工作情况相关联进行举证，故申请人8月被扣发的2000元绩效奖金应纳入经济补偿基数的计算范围。经计算，被申请人应按14500元/月的标准 $[(12120\text{元}+15020\text{元}+15120\text{元}+15120\text{元}+13120\text{元}+2000\text{元})\div 5\text{个月}]$ 计算申请人经济补偿。关于工作年限是否合并计算的问题，申请人在前单位办理离职手续后入职被申请人，无证据显示申请人非本人原因被安排到被申请

人处工作或申、被双方对申请人在前一单位的工作年限作出承接的约定，故申请人关于合并计算工作年限的主张，本委不予采纳。虽然申请人本案请求赔偿金而非经济补偿，但考虑二者均系解除劳动合同而产生的经济性补偿，为减少诉累，本委作经济补偿处理。综上，结合申请人已领取补偿数额，被申请人还应支付申请人经济补偿差额 394 元($14500 \text{ 元} \times 0.5 \text{ 个月} - 6856 \text{ 元}$)

二、关于加班工资问题。被申请人对申请人实行每周上班 6 天的工时制度，每天下班时间为 18:00，员工如需加班，被申请人规定晚餐后自 19:30 起算加班工时，加班可存休，请假可优先冲抵存休。截至离职，申请人仍结余 61.6 小时加班工时。申请人表示其加班基本都没有吃晚饭，主张 18:00 至 19:30 亦应纳入加班工时统计。申请人确认其没有就被申请人执行上述加班工时统计规定提出异议。另，申请人明确其请求的休息日加班工资即每周第 6 天上班的加班工资。本委认为，从查明之用工事实表明，被申请人对申请人实行每周 6 天工作制的固定工时制度且劳动报酬相对固定的双固定用工模式，申请人的工资收入远高于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，实际亦系被申请人实行上述固定工时制度下所对应的薪资标准，故申请人请求每周第 6 天上班的休息日加班工资，本委不予支持。关于 18:00 至 19:30 时间段是否纳入加班工时计算，劳动者用餐时间属于正常生理需求，对于晚间加

班，被申请人给予员工享有晚餐时间的权利，申请人清楚知悉晚间加班工时起算规定，亦无提出异议，申请人是否放弃晚餐时间而持续工作，属于其对个人权利自主处分，故申请人要求将 18:00 至 19:30 时间段纳入其个人加班工时统计范围，本委不予采纳。综上，结合双方对于执行自 19:30 起计算加班工时规定而统计结余的 61.6 小时加班工时不持异议，被申请人应支付申请人 2021 年 4 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日延长工作时间加班工资 5823.5 元 $[15000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时} \times 61.65 \text{ 小时} \times 150\%]$ 。

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》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《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》第十条之规定，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经济补偿差额 394 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 4 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日延长工作时间加班工资 5823.5 元。

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 苏莉

二〇二一年十一月八日

书 记 员 李梓铭