

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〔2022〕418号

申请人：蒲昌平，男，汉族，1987年4月16日出生，住址：重庆市合川区。

委托代理人：李庆全，男，广东拙讷律师事务所律师。

被申请人：广州莫奈服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路80号1306房。

法定代表人：陈丽云，该单位经理。

委托代理人：曾令文，男，该单位员工。

申请人蒲昌平与被申请人广州莫奈服饰有限公司关于双倍经济补偿、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。申请人的委托代理人李庆全和被申请人的委托代理人曾令文到庭参加庭审。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12月20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单方解除劳动合同的双倍经济补偿20000元；二、被申请人支付申请人代通知金10000元；

三、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 18 日至 2021 年 11 月 20 日工作日延长工作时间加班工资 8201.9 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 18 日至 2021 年 11 月 20 日休息日（周六）的加班工资 29389.6 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 18 日至 2021 年 11 月 20 日法定节假日（7 天）的加班工资 9888.9 元；六、被申请人支付申请人 2021 年 5 月 31 日至 2021 年 6 月 6 日放假工资 2333.3 元。

被申请人辩称：不同意申请人的仲裁请求。我单位没有辞退申请人，而是受疫情影响提前放假，申请人系同意放假的，此后我单位亦有通知申请人复工时间，但申请人没有回应。我单位打卡上班时间是 9：30 至 19：00，其中午餐休息 1 小时，下午点心时间 0.5 小时，亦即申请人的日工作时间为 8 小时。入职时我单位已向申请人明确公司的上班时间是周一至周六，申请人的工资已包含加班费及一切补贴，双方达成协议后每月发放工资申请人亦无提出异议。法定节假日我单位放假，申请人主张法定节假日加班不成立，且加班费的计算亦不对。我单位 5 月 30 日因淡季放假打疫苗，之后有通知申请人 6 月 2 日上班，但申请人无故旷工至 6 月 6 日。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。申请人于 2021 年 3 月 18 日入职被申请人处工作，岗位为打版师傅，每周上班 6 天（周日例休），

每天上班时间为 9:30 至 19:00，需钉钉考勤，试用期 1 个月，试用期工资 8500 元，转正工资 9500 元/月。申请人向本委举证劳动合同，拟证明双方约定标准工时制，并据此主张被申请人应另行计发周六固定加班的加班工资。被申请人确认劳动合同的真实性，但主张劳动合同仅为模板合同，双方就执行的工时制度及工资标准已在入职时作出明确约定并按该约定实际履行，不应另行计发周六固定上班的加班工资，同时每天上班时间内包含 1 小时的中午用餐时间及 0.5 小时的下午茶时间，不存在延时工作之情形。申请人确认每天有 1 小时的中午用餐时间，至于是否有 0.5 小时的下午茶时间则表示不清楚，并主张其还存在 19:00 之后的延长工作时间加班及 7 天法定节假日加班。被申请人仅确认申请人端午节及国庆节各加班 1 天。申请人在被申请人处的最后工作日为 2021 年 11 月 20 日。经查，申请人提供、经被申请人确认的钉钉考勤记录显示，申请人部分出勤日缺失下班打卡记录，下班打卡记录大部分在 19 时 15 分前，法定节假日仅 6 月 14 日、10 月 3 日有打卡记录。另，申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示，被申请人每月微信转账工资前会向申请人明确该月出勤情况及工资结算数额，并提醒申请人核对，申请人进行回复并表示收到，对于个别月份结算错误的，申请人有提出异议，被申请人确认后会同会纠正发放。本委认为，从本案查明之事实表明，申请人一直执行每周 6 天工作制，显然有别于标准工时制度，结合双方实际

执行工资待遇的计算方式，由此可见，双方约定的工资标准系每周 6 天工作制下的对价，亦即双方并未实际执行劳动合同约定的工时制度。退一步讲，即使当初双方约定标准工时制度，此后亦通过实际履行变更了劳动合同约定，本案无证据显示申请人对此曾提出过异议，说明申请人就被申请人实行“每周上班 6 天、每天上班时间为 9:30 至 19:00”该不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式系予以认可的。同时，准时上下班是劳动者的基本义务，遵守不迟到、不早退的劳动纪律而提前打卡上班、滞后打卡下班，属于正常现象，在没有加班申请或事后确认加班的情况下，仅凭打卡时间晚于下班时间，不足以证明存在有效延长工作时间加班。从申请人提供的考勤记录所反映的下班打卡时间来看，大部分滞后打卡在合理时间内，可认定为正常劳动的范畴，而对于个别推迟打卡时间稍长的，申请人并无提供钉钉系统加班申请审批记录等佐证属于有效延长工作时间加班，每月核对工资数额时申请人亦无就此加班工资的计发提出异议。综上，申请人请求延长工作时间、休息日加班的加班工资，本委均不予支持。关于法定节假日，申请人提供的考勤记录所反映的法定节假日加班与被申请人主张吻合，申请人亦无提供证据证明其存在考勤记录之外的法定节假日加班，故本委采纳考勤记录，认定申请人法定节假日加班 2 天。因此，被申请人应支付申请人法定节假日的加班工资 1916 元 $[9500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times$

2 天 × 300%]。

二、关于 2021 年 5 月 31 日至 2021 年 6 月 6 日放假工资问题。自 2021 年 5 月 30 日起，被申请人安排申请人在内的员工打疫苗及放假。申请人主张被申请人放假至 2021 年 6 月 6 日。被申请人则主张仅安排申请人放假至 6 月 1 日，出于人性化管理才未对申请人之后未上班的行为作旷工处理。根据被申请人提供、经申请人确认真实性的微信聊天记录显示，5 月 31 日被申请人通知申请人 6 月 2 日上班，申请人回复收到。申请人对微信聊天记录的真实性予以确认。申请人主张被申请人没有发放其 5 月 31 日至 6 月 6 日的工资。被申请人确认 6 月 1 日至 6 月 6 日没有计薪，但主张有对 5 月 31 日作出计薪，没有计薪的是 5 月 30 日。本委认为，非因劳动者原因造成的停工，用人单位应当计发工资或生活费。从本案查明之事实表明，申请人自 5 月 30 日起没有上班系被安排打疫苗及放假，无论 5 月被扣发工资的 1 天系 5 月 30 日抑或 5 月 31 日，被申请人均应当补发，结合被申请人亦未能提供证据证明被扣发的非 5 月 31 日当天的工资，故申请人请求 2021 年 5 月 31 日工资，本委予以支持，但数额应以本委核定为准。关于 6 月放假工资，申请人未能提供证据反驳 6 月 2 日上班的通知，现申请人 6 月 2 日至 6 月 6 日均未提供劳动，故其请求 6 月 2 日至 6 月 6 日工资，本委则不予支持。综上，被申请人应支付申请人 2021 年 5 月 31 日、6 月 1 日的工资 638.7 元 $[9500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2$

天]。

三、关于双倍经济补偿及代通知金问题。申请人主张被申请人以公司效益不好为由将其辞退。被申请人否认辞退申请人，主张受疫情影响，其单位分批安排员工提前放假。被申请人向本委举证微信聊天记录予以证明。微信聊天记录显示申请人曾于2021年12月中旬询问被申请人关于辞退补偿问题，被申请人回复没有辞退而系提前放假，申请人询问放假至何时，被申请人则回复根据疫情情况确定，会提前通知，2022年1月1日被申请人通知申请人开年上班时间为2月13日。申请人对微信聊天记录的真实性予以确认，但认为放假仅系被申请人的托辞，实际就是辞退。本委认为，劳动合同解除权系形成权，以一方当事人作出明示意思表示并到达另一方当事人为之生效。从本案查明之事实表明，被申请人并无向申请人作出解除之意思表示，申请人亦无提供证据证明被申请人向其实施了解除权，因此，申请人请求双倍经济补偿及代通知金，本委均不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，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2021年3月18日至2021年11月20日法定节假日加班工

资 1916 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 5 月 31 日、6 月 1 日的工资 638.7 元；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏莉

二〇二二年三月三日

书 记 员 段晓妮