

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〕1281 号

申请人：李三妹，女，瑶族，1972 年 8 月 25 日出生，住址：广东省连南瑶族自治县。

被申请人：广州市松鹤养老院有限公司，住所：广州市海珠区沙园路 1、3 号。

法定代表人：劳伟敏。

委托代理人：李惠玲，女，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：梁展鹏，男，广东广信君达律师事务所实习人员。

申请人李三妹与被申请人广州市松鹤养老院有限公司关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李三妹和被申请人的委托代理人李惠玲、梁展鹏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 10 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2017 年 5 月 16 日至 2021

年 7 月 31 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 22000 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 8 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日加班费 73531.6 元；四、被申请人支付申请人 2017 年 5 月 16 日至 2021 年 7 月 31 日违法扣除的休息日工资 5800 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2017 年 5 月 16 日入职我单位，其于 2021 年 7 月 13 日以回家为由提出书面辞职申请，最后工作至 2021 年 7 月 30 日并于当日办理离职手续，故双方自 2017 年 5 月 16 日至 2021 年 7 月 30 日期间存在劳动关系。二、申请人因个人原因辞职，我单位依法无须支付经济补偿金。三、申请人的仲裁请求已超过仲裁时效；另，我单位并不存在拖欠申请人加班费、不支付休息日工资的情形，申请人在职期间也未提出过拖欠工资事宜，且申请人对其主张的加班费及被扣除的休息日工资等请求，均无有效证据证明，其提供的证据与我单位提供的证据反而可以相互印证我单位每月均已足额支付劳动报酬，因此，申请人要求我单位支付加班费和休息日工资的仲裁请求，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2017 年 5 月 16 日入职被申请人处工作，任职护工，于 2021 年 7 月 30 日离职。鉴于双方对劳动关系起止时间不持异议，故本委确认申请人与

被申请人自 2017 年 5 月 16 日至 2021 年 7 月 30 日期间存在劳动关系。申请人要求确认双方 2021 年 7 月 31 日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于经济补偿金问题。经查，申请人在《辞职申请书》中填写的辞职理由为“回家”，并有其本人签名，申请日期为 2021 年 7 月 13 日。现申请人要求被申请人支付其解除劳动合同经济补偿。本委认为，用人单位支付劳动者解除劳动合同经济补偿前提条件，系双方解除劳动合同的事由是否符合法律规定之情形。本案中，申请人系自己辞职并填写了《辞职申请书》，现申请人并无证据证明该《辞职申请书》系其在违背自身意愿的情况下所写，其对此应承担举证不能的不利后果，故该《辞职申请书》应当作为认定申请人实际辞职事由的依据。鉴于申请人的辞职事由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿的情形，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于加班费和扣除的休息日工资问题。经查，双方签署的劳动合同约定申请人的正常工作时间工资系按照广州市最低工资标准确定，并约定以该工资标准作为计算加班工资基数。申请人的工作内容为对老人进行护理，包括喂饭、处理大小便等工作，其在职期间实行日班和夜班两班倒的工作模式。庭审中，申请人称其不需要对老人进行护理时则要去巡查房间、打扫卫生等，偶尔可以看手机，老人在大厅看电视时，其则在旁

观察老人情况，以防老人有突发情况出现。申请人主张其每天工作 12 小时，每周工作 7 天，据此，其要求被申请人支付每天延长工作时间加班 4 小时的加班费、休息日加班费和法定节假日加班费，而休息日加班天数其已不记得；申请人还主张其每月可以有 6 天休息日，但被申请人在其休息后要扣除该 6 天工资，故要求被申请人支付其在每月休息后所扣除的工资（即扣除的休息日工资），但其对被申请人扣除其每月休息后工资所对应的天数表示不清楚。被申请人则主张申请人早班工作时间为 9.5 小时，夜班工作时间为 12 小时，月休 6 天，若申请人有加班也已经支付了加班费。被申请人提交经申请人确认的工资表显示被申请人有支付申请人加班费，申请人的月应发工资（含加班费等）在 4400 多元至 11000 多元区间浮动。申请人提交的工资表也有显示被申请人有支付加班费。另查，申请人并未就本案仲裁请求事项向被申请人主张过权利或者向劳动行政部门投诉。本委认为，申请人从事护工工作，结合其上述工作内容以及日常工作情况，其在无护理任务时可以看手机，在老人看电视时，其只需在旁观察老人情况，故即使申请人在岗时间较长，但其劳动强度并不大，工作时间具有灵活性和间断性，此与养老院护工行业的常规工作模式基本相符，加之申请人的工作涉及夜间时段，从日常生活经验分析，夜班工作时间相对于早班工作时间的的工作强度理应更小，因此，在申请人没有证据证实其在岗时间段内系处于连续不间断工作状态的情况下，其

主张每天延长工作时间 4 小时加班，缺乏依据。又，对于申请人主张其每月可以有 6 天休息日，但其在休息后会被扣工资的问题，因申请人对其自身休息日加班天数和每月休息后被扣除工资的天数均陈述不清，亦缺乏充分有效的证据证明；而且，申请人月休 6 天的工作模式亦属于标准工时制度范畴，而标准工时制度下的休息日是不计薪的，故申请人在休息日正常休息后，被申请人对该些时间不予计薪并无不当。最后，从申请人的工资表可反映出被申请人有向申请人发放加班费，申请人的月应发工资（含加班费等）在 4400 多元至 11000 多元的水平，远高于合同约定的正常工作时间工资，而申请人在被申请人处工作多年，其作为提供劳动并领取对价工资报酬的劳动者，如若其认为被申请人未按照其每月上班时间足额支付对应工资或者加班费的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门申诉的权利，但申请人在职期间从未就加班时间、加班费以及每月对应工作时间的工资报酬向被申请人主张过相关权利或者向有关部门进行过申诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对养老院护工行业和岗位工资支付的行规惯例等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。综上，申请人要求被申请人

支付其延长工作时间加班费、休息日加班费、法定节假日加班费以及每月休息后被扣除的工资的仲裁请求，均缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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、确认申请人与被申请人自 2017 年 5 月 16 日至 2021 年 7 月 30 日期间存在劳动关系；

二、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 温嘉毅

二〇二二年四月十八日

书 记 员 冯秋敏