

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〔2023〕625号

申请人：欧笑君，女，汉族，1995年8月3日出生，住址：广东省清远市清城区。

被申请人：广州黑田贸易有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路236,238号六楼自编601室。

法定代表人：陈鹏程。

委托代理人：刘雪野，女，该单位员工。

委托代理人：杨育斌，男，北京市康达（广州）律师事务所律师。

申请人欧笑君与被申请人广州黑田贸易有限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。申请人欧笑君和被申请人的委托代理人刘雪野、杨育斌到庭参加庭审。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2021年10月18日至2022

年 10 月 28 日的未休年假工资 6896.55 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 10 月 18 日至 2022 年 10 月 28 日的加班工资 29692.24 元。

被申请人辩称：双方在劳动合同解除时，已了结双方权利义务，不存在未休年休假争议，根据双方签订的协议第三条和第四条第三款的约定，年假、加班费、经济补偿金以及解除劳动合同的费用已支付，我单位出于为申请人考虑的角度，想提前处理离职手续，与其签署协议书。申请人违反诚信原则，恶意提起仲裁主张加班费，针对申请人所称的延长加班时间，我单位不认可其加班事实，根据我单位的规章制度，员工加班必须报请加班事项，并经部门负责人同意才可加班，申请人从未提出相应申请，申请人加班事实不存在，根据申请人的证据可知，申请人所谓加班仅是在微信闲聊提到，甚至提到同事找申请人聊天，其证据不足以证明是我单位要求其延长工作时间来完成工作任务，申请人不仅不存在加班，反而我单位事后发现申请人存在长期迟到和旷工的情形，申请人主动申请离职的原因也是因为被我单位发现屡次违规，无言在我单位继续工作而主动离职。申请人属于恶意提起仲裁主张年休假工资，申请人从未告知我单位其入职前连续 2 个月的工作情况，我单位至今才知道其在入职前曾在别的单位任职，并且我单位合理怀疑其仅是通过社保代缴机构代缴社保，而并未入职其他公司，在我单位无法知悉其此前工作情况，且申请人恶意隐瞒的前提下，

我单位认为其在 2021 年 10 月 18 日入职，在 2022 年 10 月 28 日离职，在职时间仅为 1 年余 10 日的时间，根据相关规定，申请人当年年休假折算后不足一整天，依法不享有年休假。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，申请人于 2021 年 10 月 18 日入职被申请人，每天工作时间为 9 时至 18 时，中午休息 1 小时，实行大小周工作制，申请人于 2022 年 10 月 28 日离职，双方签订《双方协商一致解除劳动合同协议书》，该协议书的内容有双方确认劳动合同于 2022 年 10 月 28 日解除，双方确认双方已无任何劳动纠纷，双方就劳动关系不再主张任何权利。申请人主张其在职期间存在延长工作时间及休息日加班，协议书是被申请人胁迫其签订的。申请人举证了微信聊天记录拟证明其加班事实，该聊天记录显示申请人与“林某”“邓某”“欧某”“廖某”等人沟通，其中体现对方询问申请人是否在加班，是否已下班等，申请人回复在加班，或主动告知对方加班，期间申请人还提及到同事找其聊天、加班聊天或吃完饭再回家等内容，沟通的时间均在 18 时之后。被申请人不确认申请人主张的加班事实，称其单位规定加班需申请经审批才成立，申请人在职期间并没有申请加班，申请人的聊天记录只能体现申请人微信闲聊的内容，无法证明系其单位要求申请人延长工作时间加班，无法证明申请人有完成工作任务，不能证明申请人存在任

何加班事实。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条的规定，申请人主张加班费，应举证证明加班事实的存在。现申请人虽举证有微信记录，但该证据无法体现申请人当时身在何处、从事着何工作，从聊天内容来看，当中不乏闲聊、与工作无关的内容，故此，仅凭该聊天记录无法充分证明被申请人安排申请人延长工作时间加班或休息日加班。另外，申请人无证据证明协议书签订时存在欺诈、胁迫、乘人之危等情况，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条的规定，双方签订的《双方协商一致解除劳动合同协议书》属于有效协议，对双方当事人均有约束力，现协议中明确载明双方已无任何劳动纠纷，故申请人再行要求被申请人支付加班工资，缺乏事实及法律依据，本委不予支持。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其应享有5天带薪年假。被申请人则主张申请人不存在可享有的年休假。另查，申请人自认其入职被申请人前的上一份工作的离职时间为2021年9月底。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工享有带薪年假的前提是其已连续工作满12个月以上。结合申请人的工作履历，其在2022年10月17日才满足连续工作满12个月以上的条件。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定进行折算（ $11 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} = 0.15 \text{ 天}$ ，不足一整天的不予计算），申请人2022年并不享

有带薪年假休假。再者，双方签订的《双方协商一致解除劳动合同协议书》属于有效协议，对双方当事人均有约束力，现协议中明确载明双方已无任何劳动纠纷，故申请人再行要求被申请人支付未休年休假工资，缺乏事实及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条、第四十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年二月二十七日

书 记 员 杜桌霖