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〕892号

申请人：张伟麟，男，汉族，1989年10月6日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：杨卫，男，广东瀛真律师事务所律师。

被申请人：海岸线（广州）物流供应链有限责任公司，住所：广州市海珠区南洲路183号二层B27房。

法定代表人：彭颖曦，该单位总经理。

委托代理人：钟润仪，女，该单位员工。

申请人张伟麟与被申请人海岸线（广州）物流供应链有限责任公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张伟麟及其委托代理人杨卫和被申请人的法定代表人彭颖曦及委托代理人钟润仪到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月4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于2022年3月1日至2022

年9月6日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年3月1日至2022年9月6日加班费40445元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿差额15920元。

被申请人辩称：一、我单位仅确认与申请人在2022年3月9日至2022年9月6日期间存在劳动关系。二、我单位在《员工手册》和企业微信均规定加班申请审批流程及打卡规则。申请人所在客服岗位属于轮班制，不存在固定休息日，申请人2022年4月至9月打卡时间不完整，存在缺卡、迟到、早退或旷工的现象，部分延迟下班时间从未履行任何加班审批手续。申请人在清明节当天并无加班，其打卡记录显示端午节也处于休息状态。申请人在微信中晚上回复信息，系其上夜班正常工作时间及工作范围内。申请人所获得的劳动报酬视为其付出所有劳动的对价，我单位无需额外向其支付加班工资。从2022年3月14日开始，因疫情防控工作，东莞市常平镇实施全域交通管制，申请人不可能在3月18日至20日上班及加班。三、法律规定的经济补偿月工资系指解除或终止劳动合同前12个月的平均工资，差旅费津贴、误餐补助不属于工资，申请人在职期间未满六个月，我单位给予其一个月代通知金及一个月经济补偿，符合法律规定。四、申请人只需完成当晚车辆调度工作即可下班，晚班下班时间为22时至23时，极个别及特殊情况下，确实需要工作至凌晨2时。申请人休息及吃饭时间为1.5小时至2.5小时，我单位不可能在客户午休时间而进行工作安排。另

外，我单位运营经理准点在接驳场进行午休，且只要完成审批后的加班，工资表中会有体现。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2022年3月9日入职被申请人处任客服，后于2022年9月6日离职。经查，双方已订立书面劳动合同；被申请人存在向申请人支付款项及为其缴纳社会保险费之情形。本委认为，鉴于双方对劳动关系存续期间不持异议，且本案查明的证据亦显示彼此具有劳动关系项下的基本权利义务内容，故本委据此确认双方于2022年3月9日至2022年9月6日期间存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张双方约定实行标准工时工作制，但其在职期间实际执行早晚班工作制度，其中早班上班时间为8时至19时，晚班上班时间为15时至次日2时，其在劳动关系存续期间存在工作日和休息日加班的情形。被申请人确认双方约定实行标准工时工作制的事实，但辩称申请人工作时间灵活，工作不繁忙时完全可休息，其具有较多的休息时间；被申请人另主张根据《员工手册》的规定，加班需履行申请和审批流程。经查，申请人提供《排班表》和微信聊天记录拟证明其主张的加班事实。被申请人对该《排班表》不予认可，主张申请人在职期间需要考勤，实际上班时间以企业微信

考勤为准。申请人对被申请人提供的《员工手册》和企业微信打卡记录均有异议，反驳称员工手册系在其即将离职前签名的，且并无证据显示已经过民主程序制定，而被申请人的打卡系统时常出现异常，考勤记录与实际上班时间并不吻合。另查，被申请人提供的《工资表》载明申请人2022年3月至2022年9月每月实际上班天数分别为20天、25天、26天、25天、25天、21天、5天。申请人对该证据真实性予以确认。庭审中，申请人的证人江某某出庭作证称，其在被申请人处工作期间从事调度工作，上班期间除如厕外，基本系处于工作不间断的状态。再查，申请人月基本工资为5000元。本委认为，首先，依庭审查明的事实可知，申、被双方约定执行标准工时工作制。据此，申请人在职期间若存在超过标准工时外的出勤天数及时间，即属于超出法定工作时间的加班行为。本案中，申请人提供《排班表》拟证明其加班情形，但由于该证据并无相关人员的签名确认，加之被申请人对此不予认可，故该证据证明效力存在瑕疵；加之排班表系用人单位根据预计工作量、工作任务，以及所掌握的员工可提供劳动的大概时间而提前安排员工具体上班时间的计划表，由于排班行为早于实际的上班时间，故其具有不确定性。其次，被申请人提供的考勤记录同样缺少申请人的签字确认，而申请人当庭对该证据的真实性不予认可，故该考勤记录的证明效力亦缺乏充分有效性。鉴于双方提供的上述证据均因自身瑕疵而不能当然作为证明各自主张的依据，故本委

以双方均无异议的《工资表》所载明的出勤天数，作为认定申请人在职期间实际工作情况的证据。再次，根据双方陈述的班次上班时间可知，不论系早班，抑或晚班，两个班次的上班期间均包括了当天午餐或晚餐的时间节点。申请人虽提供微信聊天记录拟证明其在职期间的上班情况，但加班行为并非仅系简单的时间经过，而系在一定时间内持续从事具体劳动的过程，并非仅以某个时间节点涉及到工作事宜即为判断加班事实存在的标准。因此，微信聊天记录即便显示劳动者在具体时间存在谈及工作事务的行为，亦不足以据此即当然证明该加班行为存在无间断的连贯性。申请人提供的微信聊天记录仅显示当时聊天的具体时间，每个对话所体现的日期和时间，均系双方当下沟通的时间节点，未能完整体现实际的工作过程，即无法证明申请人在当天所发送的每个微信信息之间均系持续性工作，故该证据不能有效作为认定其存在切实加班行为的依据，由此无法充分证实其在每天上班期间不具有充分用餐和休息时间的的事实。因此，本委以被申请人安排的班次时间作为确定申请人上下班时间的期限，即每天出勤 11 小时，但根据人体机能需求及日常生活常识，酌定扣减申请人每天 1 小时的用餐及休息时间，故据此认定申请人每天加班 2 小时（11 小时-1 小时-8 小时）。最后，被申请人虽提供《员工手册》欲以证明其规定加班需履行申请及审批流程，但依前所查明的事实可知，申请人在职期间的工作系由被申请人统筹安排而确定，即其每天上班时

数并非其个人决定，其系在被申请人的要求下履行劳动义务，故因此而产生的超出法定工作时间的加班行为，理应归属于被申请人的意思表示范畴，而非申请人自行主动从事加班。是故，申请人基于被申请人的要求和安排从事劳动所产生的加班后果，应由被申请人承受。被申请人以《员工手册》关于加班的规定作为抗辩事由依据不足，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2022年3月9日至2022年9月6日期间加班工资如下：2022年3月工作日延时加班工资1465.52元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 17 \text{天} \times 2 \text{小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资1724.14元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 3 \text{天} \times 10 \text{小时} \times 200\%$ ）；2022年4月工作日延时加班工资1724.14元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 20 \text{天} \times 2 \text{小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资2873.56元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 5 \text{天} \times 10 \text{小时} \times 200\%$ ）；2022年5月工作日延时加班工资1896.55元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 22 \text{天} \times 2 \text{小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资2298.85元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 4 \text{天} \times 10 \text{小时} \times 200\%$ ）；2022年6月工作日延时加班工资1810.34元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 21 \text{天} \times 2 \text{小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资2298.85元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 4 \text{天} \times 10 \text{小时} \times 200\%$ ）；2022年7月工作日延时加班工资1810.34元（ $5000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 21 \text{天} \times 2 \text{小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资2298.85元（ $5000 \text{元} \div 21.75$

天 $\div$ 8小时 $\times$ 4天 $\times$ 10小时 $\times$ 200%); 2022年8月工作日延时加班工资1810.34元(5000元 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 21天 $\times$ 2小时 $\times$ 150%); 2022年9月工作日延时加班工资344.83元(5000元 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 4天 $\times$ 2小时 $\times$ 150%)、休息日加班工资574.71元(5000元 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 1天 $\times$ 10小时 $\times$ 200%)。因此,被申请人应支付申请人2022年3月9日至2022年9月6日期间加班工资22931.02元(1465.52元+1724.14元+1724.14元+2873.56元+1896.55元+2298.85元+1810.34元+2298.85元+1810.34元+2298.85元+1810.34元+344.83元+574.71元)。

三、关于经济补偿问题。经查,被申请人以客观情况发生重大变化为由解除与申请人之间劳动关系,并同意向申请人支付2个月工资的经济补偿。申请人当庭表示认可被申请人主张的解除事由,但认为被申请人支付的经济补偿数额有误。双方均确认被申请人已支付申请人解除劳动关系经济补偿12319.32元。另查,被申请人提供的《工资表》载明申请人2022年4月至2022年8月期间每月工资分别为7663.92元、7923.82元、8013.82元、7875.64元、6750.72元。本委认为,鉴于双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现,且申请人对被申请人作出的解除决定并无异议,故双方劳动关系的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定之情形。因被申请人明确表示同意支付申请人2个月工资经济补偿,根据意思自治原则及权利自由处分原则,本委对此予以尊重。

综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿差额 10500.58 元[(7663.92 元+7923.82 元+8013.82 元+7875.64 元+6750.72 元+1724.14 元+2873.56 元+1896.55 元+2298.85 元+1810.34 元+2298.85 元+1810.34 元+2298.85 元+1810.34 元)÷5 个月×2 个月-12319.32 元]。

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，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2022 年 3 月 9 日至 2022 年 9 月 6 日期间存在劳动关系；

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 2022 年 3 月 9 日至 2022 年 9 月 6 日期间加班工资 22931.02 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解除劳动关系经济补偿差额 10500.58 元。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年三月二十二日

书 记 员 林婉婷