

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〕1819 号

申请人：叶凯，男，汉族，1989 年 10 月 20 日出生，住址：湖北省荆州市荆州区。

被申请人：广州市远顺智能科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2433 号之一 302 室。

法定代表人：严优。

委托代理人：罗其锋，男，该单位员工。

申请人叶凯与被申请人广州市远顺智能科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人叶凯和被申请人的委托代理人罗其锋到庭参加庭审。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 3 月 2 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 2022 年 5 月 2 日至 2023 年 2 月 25 日加班工资 14252.87 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 27 日春节假期工资 3218.39 元；三、

被申请人补缴 2022 年 5 月社会保险费；四、被申请人向申请人提供离职证明原件；五、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日工资 9514.88 元。

被申请人辩称：一、申请人不存在休息日和法定节假日加班情形。双方在劳动合同中明确约定加班需提出书面申请，直至劳动关系终止之日，未收到申请人的加班申请。二、2023 年 1 月 21 日至 27 日系春节假期期间，申请人在当月实际上班 11.5 天，我单位额外向其支付 4 天法定节假日工资。三、离职证明已出具给申请人。四、我单位已支付申请人 2023 年 2 月工资，社会保险正在补缴。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，申请人与被申请人约定每周工作 5 天，每天工作 8 小时。申请人主张在职期间存在休息日加班情形，但被申请人并未向其支付加班工资。申请人对此提供考勤记录予以证明。被申请人对该证据不予确认，主张根据双方签订的劳动合同约定，加班需提出书面申请，但申请人在职期间并无提出有关加班申请。申请人对此反驳称，被申请人原法定代表人与其口头约定加班工资作为年终奖发放，其每月将考勤记录发送至人事工作人员进行确认，当中载有其当月加班记录。被申请人否认原法定代表人与申请人存在上述约定，其确认人事工作人员根据申请人发送的考勤记录核算工资，但

因申请人未提供加班申请，故未支付休息日加班工资。另查，双方订立的劳动合同约定每月工资构成包括加班工资 1000 元。本委认为，申、被双方对加班事实存在与否存在争议，结合本案查明的证据及双方举证责任和能力，本委分析如下：首先，考勤记录系作为证明劳动者出勤情况的通常依据，在未有相反证据或相左事实予以反驳的情况下，考勤记录一般可作为证明劳动者有无加班的初步表面证据。基于此，考勤记录对加班事实的证据效力并非当然且唯一，需以排除其他相反证据证明力及存疑事实为前提。本案中，申请人提供的考勤记录虽显示其休息日存在打卡情形，但加班行为并非简单的时间经过，加班行为的成立需以用人单位安排劳动者在法定工作时间外劳动为必要，或劳动者的加班行为得到用人单位的事前批准或事后同意为条件，此亦系双方主要争议焦点所在。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）》第四十二条之规定，申请人作为主张加班工资的主体，其对加班事实的存在及成立负有举证责任，但其并未能提供充分证据对其主张的全部休息日加班事实予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。其次，考勤记录虽显示申请人休息日存在打卡记录，但依庭审查明的事实可知，申请人每月均向人事工作人员发送当月考勤记录，而人事工作人员亦系根据考勤记录核算申请人当月工资，也即，考勤记录系被申请人核发申请人每月工资的依据。然庭审查明事实表明，被申请人并无完全根据考勤

记录核发申请人每月工资，即被申请人未向申请人支付每月休息日加班工资，而本案查明的证据亦未能反映申请人曾就每月工资数额向被申请人提出异议，或向劳动行政部门进行投诉。申请人虽主张被申请人原法定代表人向其表示加班工资将以年终奖发放，但其并未能提供证据对此予以证明，故在被申请人对此不予确认的情况下，申请人该项主张缺乏依据，本委难以采信。是故，结合申请人按月领取劳动报酬及每月正常提供劳动的行为，以及未向被申请人就工资数额提出异议的事实，本委视为申请人对每月工资数额持知悉且认可的态度。因此，考勤记录与本案查明的事实存在未能契合的情形，申请人在未能对此矛盾之处作出有效说明及举证证明的情况下，考勤记录证明效力存在瑕疵，不足以证明案件事实。再次，双方签订的劳动合同约定申请人每月工资构成包括加班工资 1000 元，由此表明，被申请人向申请人每月支付的工资包含了加班工资，因申请人未举证证明曾就加班工资数额向被申请人表示异议，故无法证实其对加班工资存在不予认同的意思表示。劳动报酬虽系劳动者根本利益，但领取劳动报酬与否以及系否同意以固定报酬数额代替精确工资金额，均属于劳动者基于自身意思表示而作出的自由选择 and 自主决定，在未违反法律规定及侵害第三人合法权益的情况下，应属当事人对自身权利的自由处分，属于意思自治范畴。因此，申请人与被申请人通过约定方式确定每月固定加班工资，本委对此予以尊重并照准。综上，本委认为

双方已通过明示方式约定加班工资数额，且未有证据证明申请人在职期间曾就工资数额提出异议，故申请人事后再行主张加班工资之仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于 2023 年 1 月工资问题。经查，申请人每月工资总额 10000 元；被申请人于 2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 27 日期间春节放假；被申请人已支付申请人 2023 年 1 月税前工资 7126.44 元。另查，申请人提供的考勤记录显示其 2023 年 1 月打卡考勤 15.5 天，其中包括 4 天休息日。本委认为，如前所述，本委根据双方举证责任及查明的事实，已对申请人主张的休息日加班事实未予采纳，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月工资 7126.44 元 $[10000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (11.5 \text{ 天} + 4 \text{ 天})]$ 。鉴于被申请人已支付申请人 2023 年 1 月工资与本委核算的数额一致，故申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

三、关于补缴社会保险费问题。本委认为，申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议受理范围，故本委对此不予调处。申请人可向社会保险费征缴部门进行投诉处理。

四、关于离职证明和 2023 年 2 月工资问题。申请人当庭撤回该两项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回以上两项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊

重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、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 郑泽民

二〇二三年四月二十七日

书 记 员 方正贤