

# 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〕2125 号

申请人：罗爱华，男，汉族，1978 年 7 月 30 日出生，住址：江西省萍乡市芦溪县。

被申请人：广州又米服饰有限公司，住所：广州市海珠区大干围路 38 号第 5 工业区 12 号楼，首层南边。

法定代表人：张京纬。

委托代理人：李秋云，女，广东广强律师事务所律师。

委托代理人：刘金曦，女，广东广强律师事务所实习人员。

申请人罗爱华与被申请人广州又米服饰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。申请人罗爱华和被申请人的委托代理人李秋云、刘金曦到庭参加庭审。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 20 日向本委申请仲裁，于 2023 年 4 月 18 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2018 年 3 月 13 日至 2023 年 3 月 18 日超

出正常工作时长加班工资 25862.07 元；二、被申请人支付申请人 2018 年 3 月 13 日至 2023 年 3 月 18 日周末、节假日、平日延长工作时间加班工资共 176551.71 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 3 月至 2023 年 2 月未签订劳动合同赔偿金 220000 元；四、被申请人支付申请人被迫离职经济补偿 55000 元；五、被申请人支付申请人 3 月工资 6666.67 元；六、被申请人支付申请人未休年休假工资 2222.22 元；七、被申请人支付申请人活动基金 100 元。

被申请人辩称：一、申请人主张的加班工资没有任何事实依据。申请人每月工资包括基本工资，实际支付的工资远超出基本工资，故每月工资包含休息日加班工资。《员工手册》规定加班需提交申请，经审批后方为有效。申请人在职期间亦进行了调休，其主张的加班工资超过仲裁时效。二、申请人主张未签订劳动合同赔偿金没有依据。三、申请人系因不服从领导安排的工作而心生怨气离职，与其离职通知书上提出的离职原因无关。我单位从未要求申请人离职，故其被迫离职原因不成立。四、申请人 2023 年实际请休 7 天年休假，其当年应享有 1.26 天年休假，故其已超额享受该年度假期。五、申请人 2023 年工资应为 5320.33 元。六、申请人主张的活动基金无任何依据。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于加班工资问题。申请人主张其于 2018 年 3 月 12

日入职被申请人处，每月休息4天，在职期间存在工作日延时加班、休息日和法定节假日加班情形，故要求被申请人支付加班工资。申请人对此提供微信聊天记录、钉钉考勤截图等证据予以证明。被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称根据《员工手册》规定，加班需提前申请，经审批通过后方视为加班，申请人就其主张的加班行为并无提供加班申请予以证明，对申请人提供的证据以及主张的加班事实不予认可。申请人当庭反驳称，钉钉考勤系统并无加班申请流程，且被申请人负责人拒签加班申请单；同时，被申请人提供的《员工手册》已作废。经查，申请人工作期间通过银行转账发放工资，工资条以电子形式发放，申请人若主动索取可领取当月工资条。申请人当庭表示未对每月工资数额提出异议，但主张被申请人人事部门曾向其表示，在离职时可一次性结清加班工资。被申请人对此不予确认。本委认为，其一，根据庭审查明的事实可知，申请人在职期间实际执行有别于标准工时制度，即每周平均工作6天的工时制度，故双方关于工时制度的约定应以实际践行的工时制度模式为准。因此，本委认定双方约定的工时制度为每周工作6天，每周休息1天，该约定不违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条之强制性规定。其二，本案未有任何证据显示申请人曾就上述工时制度向被申请人提出异议，故从其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应

持知悉且接受的态度。其三，依庭审查明的事实可知，申请人在每月领取工资时，可主动向被申请人索取当月工资条，即其具有获悉当月工资明细及对应数额的权利和自主性，并不存在不清楚工资构成的可能。但申请人当庭自认从未对每月领取工资的数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其四，申请人虽主张被申请人曾向其表示在离职时一次性结清加班工资，但其并未能提供充分证据对此予以证明，故在被申请人对此未予确认的情况下，申请人该项主张缺乏依据予以证明，其对此应承担举证不能的不利后果。其五，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳

动报酬及加班时长的加班工资。申请人自2018年3月12日入职以来，均未对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不合日常生活经验法则，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。因申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。综上，申请人主张的加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于未签订劳动合同问题。经查，被申请人提供的《劳动合同》载明合同期限为2022年3月12日至2024年3月12日。申请人主张该劳动合同系于2023年签订，其当时系签署空白的劳动合同文本，且根据法律规定，被申请人应与其订立无固定期限劳动合同。本委认为，其一，申请人当庭虽主张其系于2023年签署上述劳动合同，但其并无提供证据予以证明，对此应承担举证不能的不利后果。即便如其所述，劳动合同的签订日期存在滞后，但并无任何证据显示申请人系在受欺诈、胁迫等违反自身真实意思表示的情况下签订劳动合同。因此，申请人既已同意签署劳动合同，则表明其对劳动合同补签行为的认可及追认，此属于权利自由处分及意思自治范畴，并不违反法律禁止性规定，应属有效。其二，现有证据无法证实申请人签署的劳动合同为空白劳动合同文本，但退一步而言，如若被申请人向申请人提供的劳动合同确为空白文本，申请人在此空

白劳动合同中签字，则属于向被申请人让渡劳动合同条款的协商确定权利，系放弃自身合同条款及内容协商权的表现，此同样不属于劳动法律禁止的行为范畴，故由此产生的不利后果理应由其自行承担。因此，鉴于被申请人已与申请人签订书面劳动合同，不存在未履行与其续订书面劳动合同之法定义务的情形，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于经济补偿问题。经查，被申请人提供的《被迫离职通知书》载明申请人以被申请人倒签劳动合同及不支付加班工资、不支付超出法定工作时长补助为由，于2023年3月18日提出离职。本委认为，如前所述，本委已对申请人主张的加班工资和未签订劳动合同的事实不予认可，故申请人据此作为解除双方劳动关系的理由，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

四、关于3月工资问题。申请人主张自2018年6月起每月工资为8000元，从2019年7月开始增加岗位津贴2000元，其最后工作至2023年3月18日，被申请人未向其支付该月工资。被申请人确认申请人2023年每月工资为10000元，但主张申请人每月工资构成包括基本工资、岗位补贴和其他补贴。庭审中，被申请人主张已为申请人缴纳2023年3月社会保险费；申请人则表示未查询到参保记录。经查，被申请人在答辩书中载明的

计算天数为 18 天，与申请人在仲裁申请书中计算的天数一致。另查，被申请人提供的钉钉记录显示申请人 2023 年 3 月 11 日、12 日、14 日至 16 日休年休假。本委认为，被申请人虽主张已为申请人缴纳 2023 年 3 月社会保险费，但其并无提供证据予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，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 3 月工资 7058.82 元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (15 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，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。

五、关于年休假工资问题。申请人主张其于 2023 年仅休了 6 天年休假，但该年休假分别为 2021 年 1 天年休假和 2022 年 5 天年休假。申请人另主张其在入职后，自 2020 年起每年所休年休假均为上一年度的年休假。被申请人辩称申请人于 2022 年 11 月 30 日已休 1 天年休假，故申请人在 2022 年 11 月至 2023 年共休 8 天年休假，且已休年休假并非为上一年度的年休假。经查，被申请人提供的钉钉截图显示申请人于 2023 年 1 月 26 日、27 日休年假。另查，双方均确认申请人自 2023 年起享有 6 天年休假。本委认为，被申请人作为统筹安排劳动者年休假的主体，以及具有管理职权的用人单位，对申请人在职期间所休假期的所属期间及天数等问题负有首要的举证证明责任。现被申请人未提供证据证明申请人在职期间所休年休假实为当年度

的假期，故未能对申请人当庭主张之事实予以反驳。因此，本委采信申请人之主张，认定其当年所休年休假为上一年度年休假。结合庭审查明的证据，本委确认申请人于2023年共休年休假为7天。由于申请人自2023年起方享有6天年休假，故其该年度已休年休假仅包括2022年5天年休假。鉴于申请人当庭自认每年享受年休假为上年度假期，故其主张2023年所休假期包括2021年年休假与自身主张不符。因此，根据公平合理原则，本委推定申请人2023年所休年休假包括当年度2天带薪年假（7天-5天）。根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于2023年1月1日至2023年3月18日期间享有带薪年假1天（ $77\text{天} \div 365\text{天} \times 6\text{天}$ ，取整）。由此表明，申请人已休带薪年假天数超出法定天数，被申请人不存在需向其额外支付未休年休假工资之义务，故申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

六、关于活动基金问题。申请人主张被申请人于2019年扣除其活动基金100元。申请人对此未提供证据予以证明。本委认为，申请人未提供任何证据证明被申请人存在扣除其活动基金之事实，故其仅凭单方陈述不足以证明案件事实。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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》第十二条之规定，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 2023 年 3 月工资 6666.67 元；

二、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 郑泽民

二〇二三年五月十九日

书 记 员 李政辉