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〕2139号

申请人：郭子杰，男，汉族，1993年9月21日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市海珠区素社街道综合服务中心，住所：广州市海珠区前进路基立新村北八巷九号之一，三楼。

法定代表人：张萱，该单位主任。

委托代理人：王婷，女，广州市海珠区素社街道办事处党建工作办公室主任。

委托代理人：吉丽清，女，该单位员工。

申请人郭子杰与被申请人广州市海珠区素社街道综合服务中心关于加班费、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郭子杰和被申请人的委托代理人王婷、吉丽清到庭参加庭审。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24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违法解除劳动合同赔偿金

36282.22 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 2 日至 2023 年 3 月 10 日的工资 2389.6 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 3 月 2 日至 2023 年 3 月 1 日加班费 24015.85 元；四、被申请人支付申请人 2022 年至 2023 年年休假工资 7168.91 元。

被申请人辩称：一、双方签订的劳动合同于 2023 年 3 月 1 日期满，2023 年 3 月 8 日经街道党工委研究，我单位不再与申请人续约。针对申请人的仲裁请求，一、双方劳动关系存续 3 年，申请人离职前 12 个月月平均工资为 4589 元，我单位应支付申请人 3 个月补偿金 13767 元；二、申请人 2023 年 3 月实际在岗 5 天，我单位已核发申请人该月工资 919.6 元；三、2020 年至 2022 年全国新冠肺炎爆发以来，根据全区防疫工作要求，我单位组织力量多次支援重点地区、防疫酒店等，申请人主张的加班费均产生于防疫，全区遵照区政府统一安排参与抗疫，没有正常工时和加班工时之分，区政府至今未对疫情期间的加班补贴发放作出通知，更没有对加班补贴作出专项财政拨款。申请人法定节假日加班，我单位已支付过加班工资；四、被申请人没有收到申请人的休假申请，根据相关法律规定，申请人 2023 年年休假折算不足 1 天，申请人主张 10 天年休假不正确，且申请人按照 300% 计算也错误。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人在被申请人处任安监员，双方签订了期限

从2020年3月2日起至2023年3月1日止的劳动合同，合同约定申请人实行标准工时制度，计时工资2150元/月作为计算加班工资基数。被申请人举证、经申请人确认的《工资发放表》显示申请人月工资构成明细，其中2023年月工资标准为3985元，结合《工资发放表》及工资明细清单，申请人2022年4月至2023年2月工资收入如下：3850元、4150元、4150元、4150元、4120元、5500元、4000元、4000元、4000元、补贴9851.6元、3985元、3985元。被申请人核发申请人2023年3月工资919.6元，申请人当月无参保。

一、关于工资问题。申请人主张其最后上班至2023年3月10日，该月上班7天，要求被申请人支付该月工资差额。被申请人主张其单位按照申请人提供的微信记录仅确认申请人上班5天。本委认为，鉴于工资系劳动者向用人单位提供劳动后的对价报酬，劳动者已经履行了劳动义务，依法获得工资。被申请人作为用人单位对劳动者的用工过程有监督管理责任，劳动者是否正常提供劳动，涉及工作记录、成果汇报等多方面进行监督管理，现被申请人未能举证证明申请人2023年3月实际提供劳动情况，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于最后上班至2023年3月10日、3月上班7天的主张。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年3月工资差额362.93元（ $3985 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 7 \text{天} - 919.6 \text{元}$ ）。

二、关于加班工资问题。申请人主张如下加班时间：1. 经被申请人核算其 2022 年 7 月及之前剩余未休补休 67.5 天，截止至离职时剩余未休补休 60.5 天；2. 因其 2022 年 7 月调去执法队后没能使用 OA，内勤及相关领导让其自行统计加班数据，其统计 9 月 1 日 6 时至 14 时、9 月 2 日 6 时至 10 时、9 月 22 日 6 时至 10 时，9 月 24 日 6 时至 11 时，10 月 7 日 12 时至 14 时、18 时至 23 时、10 月 13 日 6 时至 11 时，10 月 15 日 6 时至 10 时，10 月 17 日留守办公室备勤 8 时至 18 时，加班共 6 天 7 小时。申请人举证了如下相应证据：1. 《综合行政执法二组队员休假证明》，显示对方通过微信发送该证明予申请人，并让申请人核实有无需要修改的地方，该证明显示申请人 2022 年 7 月 25 日由综合行政执法二组调到一组，2021 年补休天数 30 天，2022 年补休天数 37.5 天；2. 工作周安排表，针对申请人上述主张 2022 年 9 月至 10 月的加班日期，该表显示除 9 月 17 日属申请人轮休，其余日期均安排申请人早班（8 时至 12 时，14 时至 18 时）。被申请人主张上述证据均属执法队科室内部统计和制作，人事科没有该资料不予确认，且其单位规定节假日调休的加班按两天补休统计，法定节假日加班已发放了法定节假日加班费，故其单位不认可将补休天数当做加班天数计算，排班表不能体现申请人中途有无换班和调休。本委认为，针对申请人主张的未休补休 60.5 天，被申请人对申请人举证的休假证明出具主体不持异议，该休假证明经申请人所在部门审核并

出具，被申请人主张人事科没有收到该休假证明及相关数据资料，不能有效对抗该休假证明的证明力，本委对该休假证明予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人 60.5 天加班工资 11960.92 元（2150 元 ÷ 21.75 天 × 60.5 天 × 200%）。针对申请人主张的 2022 年 9 月至 10 月加班 6 天 7 小时，根据《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）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，申请人主张加班费，应对加班事实的存在承担举证责任。结合申请人举证的工作周安排表，申请人主张的加班日期除 2022 年 10 月 17 日外，其余加班日期均属申请人工作日，申请人主张的加班时间大部分发生在约定上班时间内；且申请人未能提供证据证实其在超出双方约定工作时间以外的时间提供劳动及具体工作内容，故申请人应承担举证不能的不利后果。加之，被申请人属于承担疫情防控保障任务的用人单位，申请人主张的加班系因防疫支援产生，疫情支援工作是全区性的防控工作部署，人员后勤保障是支援工作的重点，一线支援人员在支援时间内并非处于连续工作状态，期间吃饭、休息、生理需求等皆有替换人员，支援点亦设有休息区域，以确保一线支援人员得到合理的轮值，故而，支援人员在支援点位报到的时间有部分时间系处于休息、待命状态，因此，申请人要求被申请人支付 2022 年 9 月至 10 月加班 6 天 7 小时加班费的请求，缺乏依据，本委不予支持。综上，被申请人应支付申

请人 2020 年 3 月 2 日至 2023 年 3 月 1 日加班费 11960.92 元。

三、关于年休假工资问题。申请人每年应休年休假为 5 天，申请人 2022 年和 2023 年没有休年休假。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人 2022 年享受年休假 5 天，经折算，申请人 2023 年不享受年休假（ $69 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不享受年休假）。经计算，申请人离职前十二个月剔除加班工资后月平均工资为 5036.32 元，因此，被申请人应支付申请人 2022 年至 2023 年未休年休假工资 2315.55 元（ $5036.32 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

四、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。被申请人向申请人提出劳动合同期满不续签与申请人终止劳动关系。申请人主张主张离职前十二个月月平均工资为 5197.46 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条的规定，用人单位享有在用工之日起一个月内对不签订劳动合同的劳动者行使解除权，以及用人单位次月未签订劳动合同罚则的规定，旨在督促劳资双方在建立劳动关系起一个月内，遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用的原则，对劳动报酬、劳动条件等充分协商一致后订立书面劳动合同。申、被双方在 2023 年 3 月 1 日劳动合同期满，双方面临劳动合同是否续签的选择，在此后一个月内，属双方表达劳动合同续签意愿及协商劳动合同条件的合理时间

段，现被申请人在此期间提出不续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条的规定，本委认定双方劳动合同因被申请人提出不续签而终止，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。经计算，申请人主张离职前十二个月月平均工资 5197.46 元，未超出法定计算标准，本委予以采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿 15592.38 元（5197.46 元×3 个月）。

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》第四十四条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条，《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）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、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 月工资差额 362.93 元；

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 2020 年 3 月 2 日至 2023 年 3 月 1 日加班费 11960.92 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 2022 年至 2023 年未休年休假工资 2315.55 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人终止劳动合同经济补偿 15592.38 元。

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 吴紫莉

二〇二三年六月五日

书 记 员 张秀玲