

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕2749-1号

申请人：李婷，女，汉族，1997年2月1日出生，住址：广东省梅县。

被申请人：易为数据（广州）科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路365号二层216号铺自编232,237。

法定代表人：莫亮，该单位总经理。

委托代理人：王开新，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：莫波，男，该单位员工。

申请人李婷与被申请人易为数据（广州）科技有限公司关于年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李婷和被申请人的委托代理人王开新到庭参加诉讼。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5月11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3月15日至2023年

4月21日未休年假工资4551.73元；二、被申请人支付申请人2023年3月1日至2023年4月21日平日延时加班工资2465.52元。申请人本案共提出3项仲裁请求，另有1项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人已经休完年休假，我单位无需向申请人支付未休年休假工资。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款的规定，申请人并未在2022年内主张向我单位申请休年休假，故申请人在本案中主张2022年度的年休假已过诉讼时效，不应被支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，申请人2023年度内实际应休未休年休假时间为1天，根据申请人提交的证据9，其已于2023年1月19日至1月20日休了2天年休假，故我单位无需支付申请人未休年休假工资。二、申请人提交的证据不能证明其有为我单位提供实际加班工作，我单位无需向其支付加班工资。申请人本案中仅提交了两张钉钉截图，没有任何领导的书面签字确认，没有通知要求其加班的书面文件，没有申请人提起加班的书面申请、也没有申请人汇报加班的工作成果，故无法确认申请人如实履行了加班及提供了实际的加班劳动。

本委查明事实及认定情况

一、关于平日延时加班工资问题。经查，申请人于2022年3月15日入职被申请人，任职前端开发工程师，每周工作5天，

每天9点至18点，或者8点30分至17点30分上班，中间休息2小时，打卡考勤，试用期税前月工资8000元，2022年6月15日起调整为税前月总工资11000元，被申请人有为申请人缴纳社会保险和住房公积金。申请人主张其2023年3月1日至2023年4月21日期间存在平日延时加班共26小时，被申请人应支付其加班工资。申请人提交加班审批记录拟证明其主张。其中加班审批记录表显示申请人2023年3月2日、6日、9日、13日、16日、20日、23日、27日、30日，4月3日、6日、10日、13日每日加班各2小时，审批流程显示“魏某某已同意”。被申请人对加班审批记录的真实性予以确认，但主张魏某某自2022年7月起一直在福建项目工作，对加班事实无法核实真实性，故其审批通过的加班记录不能作为支付加班费的证据。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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人主张其2023年3月1日至2023年4月21日期间存在26小时平日延时加班，并举证了加班审批记录予以证明，该证据显示申请人按要求申请加班且加班已由组长魏某某审批通过，现申请人已完成自身的举证责任，而被申请人虽主张魏某某审批通过的加班时长不能作为支付加班费的依据，但未提交有效证据予以证明，因被申请人未提交有效证据予以反驳或推翻申请人的主张，故本委采纳申请人的主张。因此，根据《中

《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2023年3月1日至2023年4月21日期间平日延时加班工资2817.73元(11000元÷21.75元÷7小时×26小时×1.5倍)，现申请人仅要求被申请人支付其该期间加班工资2465.52元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委予以尊重并照准。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其离职时间及最后工作日为2023年4月25日，2022年因工作不满一年，当年度不享受年休假，其2023年度享有5天年休假，已休2天年休假，被申请人未支付其剩余3天年休假工资。申请人提交“广东中心研发处”微信群聊天记录、邮箱截图、4月打卡记录等证据拟证明其主张。其中“广东中心研发处”微信群聊天记录载明1月17日被申请人统一安排员工于1月19日、20日休假。其中邮箱截图载明被申请人财务人员严某某于2023年4月21日向申请人发送解除劳动关系通知。其中4月打卡记录显示申请人2023年4月23日至4月25日均有打卡。被申请人对该微信群聊天记录、邮箱截图的真实性予以确认，确认其单位因项目原因于2023年4月21日解除双方劳动关系，申请人2023年度已休年休假2天；对4月打卡记录的真实性不予确认，辩称其单位2023年4月22日至25日未安排申请人工作，且当庭查看的手机原始载体与提交的证据不一致。被申请人主张申请人离职时间及最后工作日为2023年4月21日，申请人2022年度不享受年休假，申请人2023年度应享受年休假5天，2023年度

折算年休假天数为 1 天，申请人已休年休假天数为 2 天，其单位不应支付申请人未休年休假工资。本委认为，首先，申请人虽主张其离职时间及最后工作日为 2023 年 4 月 25 日，但从申请人提交的邮箱截图来看，被申请人于 2023 年 4 月 21 日已提出解除双方劳动关系，申请人在 4 月 21 日后继续返回被申请人处的打卡行为属于劳动关系解除后的事后行为，且被申请人对其提交的 4 月打卡记录真实性不予确认，而申请人未提交其他证据予以佐证 2023 年 4 月 23 日至 4 月 25 日打卡上班系被申请人要求其回单位工作，故本委对其该主张不予采纳。其次，申请人虽要求被申请人支付其 2022 年度未休年休假工资，但庭审中申请人确认其 2022 年度在被申请人处不享有年休假，故本委对其该请求不予采纳。最后，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，经折算，申请人在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 4 月 21 日期间享有带薪年休假 1 天（ $111 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整），现申请人 2023 年度已休 2 天年休假，故申请人要求被申请人支付其 2023 年度未休年休假工资，于法无据，本委不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕2749-2 号仲裁裁决书。

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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，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1日至2023年4月21日期间平日延时加班费2465.52元；

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其年休假工资的仲裁请求。

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 宋 静

二〇二三年七月四日

书 记 员 林婉婷