

# 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〕2422号

申请人：林雯欣，女，汉族，1999年4月27日出生，住址：广东省茂名市电白区。

被申请人：广州味满多餐饮企业管理有限公司，住所：广州市海珠区礼岗路10号之二106-108室。

法定代表人：谢灿武。

委托代理人：雷洁文，女，该单位员工。

委托代理人：胡骏豪，男，该单位员工。

申请人林雯欣与被申请人广州味满多餐饮企业管理有限公司关于加班工资、年终奖等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林雯欣和被申请人的委托代理人雷洁文到庭参加诉讼。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4月17日向本委申请仲裁，于2023年5月18日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年1月1日至2023年2月28日工作

日延长工作时间加班工资 549.14 元；二、被申请人支付申请人 2022 年度未休年休假工资 2365.52 元；三、被申请人支付申请人 2022 年度年终奖 4900 元。

被申请人辩称：我单位已在 2023 年 2 月工资中一并计发申请人剩余加班工时的调休工资、3.5 天年休假工资。我单位从未在公司制度、劳动合同及相关附件与申请人约定年终奖，申请人请求年终奖没有依据，且年终奖系我单位在疫情前根据企业经营情况额外发放的福利，受新冠疫情影响，2022 年我单位亏损严重，经营困难，已决定取消发放 2022 年度年终奖。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资及未休年休假工资问题。经查，申请人于 2020 年 12 月 22 日入职被申请人，担任财务助理，执行大小周工作制，每天工作 7 小时，于 2023 年 2 月 28 日离职，离职前月综合工资收入为 4900 元。申、被双方确认，截止离职，申请人结存加班工时 13 小时、未休年休假 3.5 天。被申请人已支付申请人上述加班工时的调休工资 262 元、年休假工资 636 元。庭审中，被申请人确认其单位系按工资的 100%计发上述加班工时及未休年休假的工资报酬。对此，被申请人解释系因申请人未提前一个月通知辞职，导致其单位无法安排申请人在 2 月调休，并且其单位已告知过申请人对剩余加班工时及未休年休假按调休处理。申请人则表示其有提前 15 天通知辞职并获得领导

同意，否认被申请人有告知其剩余加班工时及未休年休假作调休处理。另，申请人主张其月综合工资收入从2021年8月起调整为4900元，其离职前12个月剔除加班工资的月平均工资亦为4900元，并表示从其提供的银行流水可见，月工资分两笔转账发放，其中一笔500元的对方账户为“谢某”。被申请人则表示不清楚申请人的工资调整时间，亦不清楚“谢某”向申请人转账的款项是否为工资，主张申请人剔除加班工资的月平均工资大概为4200元。本委认为，依据本案查明的事实表明，被申请人在申请人离职前未安排申请人调休结存的加班工时及年休假，被申请人以未能及时安排调休的责任归咎于申请人为由主张有关报酬待遇按工资的100%计发，缺乏法律依据，本委不予采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人工资情况负举证责任，现被申请人未提供有关工资支付凭证，按照有利于劳动者原则，本委采纳申请人主张的月平均工资。再，被申请人对申请人实行固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，故申请人的工资包含了双方约定大小周工时制度内的标准工资及加班工资。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，结合申请人已领取加班工资、年休假工资情况，被申请人还应支付申请人加班工资差额268.1元【 $4900 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \div 7 \text{小时} \times 13 \text{小时} \times 150\% - 262 \text{元}$ 】以及未休年休假工资差额696.04元

【4900元÷(21.75天+2天×200%)×3.5天×200%-636元】。

二、关于年终奖问题。申请人向本委提供网上发布的招聘信息、《关于2021年度年终奖发放通知》、银行转账记录，拟证明被申请人的招聘信息载明员工福利包含年终奖，被申请人曾向其发放2021年度年终奖，其亦应当享有2022年度年终奖。庭审中，申请人确认双方没有书面约定年终奖发放，被申请人已通知员工取消发放2022年度年终奖。本委认为，首先，招聘信息即使属实，亦属于单方发出的要约邀请，并不当然推定为申、被双方确立劳动关系所达成的权利义务合意内容。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，企业根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。本案中，申、被双方未进行书面约定年终奖发放，年终奖作为员工福利，非强制性薪酬待遇范畴，是否发放、金额多少，由被申请人依法自主确定。2022年受新冠疫情影响，被申请人遭受经济性冲击，因此取消员工2022年度年终奖发放，作出该决定有其客观原因，亦非针对申请人，属于被申请人合法行使用工自主权。因此，申请人请求2022年度年终奖，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十五条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，

《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，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2022年1月1日至2023年2月28日延长工作时间加班工资差额268.1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2022年度未休年休假工资差额696.04元；

三、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 苏 莉

二〇二三年七月四日

书 记 员 冯秋敏