

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〕2896 号

申请人：高国涛，男，汉族，1999 年 6 月 1 日出生，住址：广东省广宁县。

委托代理人：潘美玲，女，广东国智律师事务所律师。

被申请人：保利（广州）公寓投资有限公司赤沙分公司，住所：广州市海珠区赤沙西约石伦里七巷 1 号之三 201。

法定代表人：叶文渊。

委托代理人：童瑞民，男，该单位员工。

申请人高国涛与被申请人保利（广州）公寓投资有限公司赤沙分公司关于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。申请人高国涛及其委托代理人潘美玲和被申请人的委托代理人童瑞民到庭参加诉讼。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 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 2023 年 4 月 6 日至 2023 年 5 月 13 日未足额支付的工资 1272.89 元；二、被申请人支付申

请人解除劳动关系经济赔偿 4830 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 6 日至 2023 年 5 月 13 日加班费 4344.94 元。

被申请人辩称：一、我单位未与申请人解除劳动关系，不存在违法解除的事实，邹某仅作为我单位项目员工，非人事部经理，不具有人事任免权，不能代表我单位作出任何解除劳动关系的意思表示。二、我单位对员工加班有着严格的制度规定，不存在拖欠工作日延长加班工资的情况。且双方签订的劳动合同已约定每月加班工资，故我单位不存在拖欠申请人加班工资的事实。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人当庭撤回该项的仲裁请求。本委认为，此属当事人对自身权利的自由处分，对此予以尊重并照准。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其于 2023 年 4 月 6 日入职被申请人处，任职公寓管家岗位，工资架构为基本工资 4000 元/月+餐补 400 元/月+绩效工资 430 元/月，每周工作 6 天，每日工作 9 小时，被申请人店长邹某于 2023 年 5 月 13 日与其解除劳动合同。申请人提供其与邹某的录音证明上述事实，该录音显示，申请人多次询问对方是否要解除劳动合同，对方均予以确认，对方亦询问申请人的意见，申请人回复“好吧”或表示没有意见等意思表示，期后申请人向被申请人提出需在解除

当天支付其工资，对方回复工资需在工资结清日才能支付。被申请人确认申请人入职时间、岗位、工作时间及录音的真实性，但主张申请人工资架构为基本工资 3897 元/月+餐补 400 元/月，绩效工资需按每月绩效考核结果计算，并主张其单位并未向申请人作出解除的意思表示，而邹某非其单位的人事经理，不具有人事任免权，故邹某无法代表其单位向申请人作出解除双方劳动合同的决定。被申请人提供申请人的《劳动合同》、邹某的《劳动合同》及《保利 N+公寓运营手册》拟证明上述事实，邹某的劳动合同载明其职位为店长及《保利 N+公寓运营手册》的组织架构显示，店长为管家的直属上司；店长的岗位职责包含日常经营、内部管理等监管工作并包含门店员工的工作内容，申请人的《劳动合同》载明申请人基本工资（每月正常工作时间工资）为 2709 元，每月加班工资为 1161 元，合计 3870 元。在庭审中，申请人主张因邹某曾向其承诺支付赔偿金，故其当时对解除决定持同意的态度，但事实并未向其支付赔偿金。经查，经申、被双方确认的 2023 年 4 月工资单显示，工资构成为基本工资 3870 元、绩效工资 430 元、餐补 400 元、实际出勤固定工资 3174.62 元、实际绩效工资 363.85 元、实际补贴 338.46 元、应付工资 3876.93 元；2023 年 5 月工资单显示工资构成与 2023 年 4 月工资单一致，其中 2023 年 5 月法定加班费 446.54 元，2023 年 5 月应付工资 1742.31 元。申请人主张其收到 2023 年 5 月工资时曾向单位提出过异议。被申请人主张其单位已向

申请人提出了相应的解释。另查，申、被双方当庭确认申请人在 2023 年 4 月及 2023 年 5 月分别出勤 21 天、11 天。再查，申请人主张其离职前月平均工资为 4830 元。被申请人主张申请人离职前月平均工资为 3870 元。本委认为，首先，被申请人虽提供证据证明邹某的职权不具有人事任免权，但邹某作为具有店铺管理权限的店长，无法避免对店铺人员进行相应的管理。且依据查明证据可知，邹某作为申请人的直属上司，曾对申请人的工作直接进行管理。由此表明，邹某对申请人具有管理及领导的职责。其次，被申请人所主张的解除决定必须由具有直接人事任免权的决策者向员工作出，此不符合企业日常管理规律，亦不符合日常生活经验。加之，现行的法律并未规定用人单位与劳动者解除劳动合同必须由其单位有人事任免权的员工直接向被解除的劳动者直接作出，否则不发生解除的效力。因此，本委认为邹某告知申请人解除劳动合同，应属履行职务行为，由此产生的法律效果应作用于被申请人，对应的法律后果亦应由被申请人承受。再次，解除权属于形成权，该权利的实现系以一方当事人向对方当事人作出明确意思表示作为生效要件。从录音内容可知，在被申请人向申请人提出解除劳动合同时，申请人并未对解除决定作出否定或表现出对抗情绪，仅系要求被申请人在解除当日支付其工资，故本委认为申请人对解除决定系持同意的态度具有高度可能性。申请人虽当庭主张其系在被申请人同意支付赔偿金的前提下才同意该解除决定，但现已

查明的证据无法证明其当庭主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。再者，如前所述，被申请人向申请人提出解除劳动合同意思表示，而申请人对此未予以提出反对的意思表示，故双方劳动关系的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定之情形。最后，申请人虽主张其不认可被申请人所发放的工资数额，但申请人当庭主张的工资数额与双方签订的《劳动合同》载明的工资数额不符，且申请人未能提供证据证明其自身主张的工资数额，亦未能提供其他证据对被申请人提供的工资单加以反驳，故本委不采纳申请人关于工资数额之主张，遂本委认为申请人已知悉及认可被申请人每月发放工资数额。经核算，申请人离职前月平均工资应为 4485.75 元 $[(3876.93 \text{ 元} + 1742.31 \text{ 元}) \div (25 \text{ 天} \div 30 \text{ 天} + 13 \text{ 天} \div 31 \text{ 天})]$ ，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 2242.87 元 $(4485.75 \text{ 元} \times 0.5 \text{ 个月})$ 。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人安排其在每周 40 小时的额外时间进行工作，其中包含五一劳动节当天，被申请人需支付其工作日、休息日及法定节假日加班工资。申请人提供排班表及考勤记录证明其上述事实。被申请人主张双方劳动合同中已约定每月加班工资，并约定加班具有相应的审批流程，需经过加班审批后才能被认定加班。经查，申、被双方

签订的《劳动合同》载明基本工资（每月正常工作时间工资）为 2709 元，每月加班工资为 1161 元，该加班工资已完全覆盖申请人的加班工资，但不包括法定节假日加班工资；申请人因工作需加班的，需按照被申请人的规定履行加班申请及审批手续，经批准同意方可加班，否则不视为加班；申请人存在加班而未能补休的，被申请人按照申请人的正常工作时间工资作为基数向申请人支付加班工资。被申请人另主张双方约定每天工作 9 小时，其中包含了 1 小时的中午休息时间，故不存在工作日安排申请人加班的情形，且其单位已在 2023 年 5 月工资中支付申请人法定节假日工资 446.54 元。申请人反驳称其中午没有休息时间仅有吃饭时间，故不存在 1 小时休息时间之事实。本委认为，首先，申请人虽主张在职期间每天工作 9 小时，中间未有中午休息时间，已超出大众理解范围，且被申请人安排申请人 1 小时午餐及休息时间，亦符合企业用工规律。现申请人当庭主张每天均无午休时间，则应对此承担举证证明责任，以证实其在每天用餐期间存在加班事实，否则应承担举证不能的不利后果，遂本委对其该项主张的工作日加班工资不予支持。其次，根据申请人自述其本人一直按照被申请人要求每周工作 6 天，其实际行动也按照每周工作 6 天，由此表明，申请人系认可并执行被申请人的工时制度。因申请人未能提供证据证明其在职期间曾对此提出过异议，结合其在职期间均系按照要求正常提供劳动及履行职责的行为，可表明其对被申请人关于每

周工作 6 天的工作要求系持知悉且接受的态度。且申请人未提供任何证据证明其在职期间曾对领取的工资数额向被申请人提出异议，或向相关劳动行政部门就工资数额发放事宜进行投诉，故根据其在劳动关系存续期间按要求正常提供劳动，并正常领取劳动报酬的行为，可推定其对工资数额系持知悉且认可的态度。因此，申请人在职期间正常向被申请人提供劳动及领取劳动报酬的客观行为，系对工资数额予以接受的主观意识的体现，符合意思自治原则，本委认为申请人对被申请人发放的工资数额系持认可的态度。加之，申、被双方在劳动合同中约定每月加班工资，且申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律强制性规定，属于双方自身权利的自由处分，应属合法有效，遂本委采纳被申请人关于每月已向申请人支付加班工资之主张。再次，申、被双方签订的《劳动合同》中约定加班工资的发放需以“加班通过正常程序经批准”。由此表明，被申请人对加班具有前置性的流程要求和规定，鉴于申请人已在该劳动合同上签字确认，故应视为其对当中条款和内容系予以知悉且认可的。因此，申请人未能提供证据证明其曾向被申请人提出加班申请或曾被批准加班之事实，故其需承担举证不能的不利后果。再者，依当庭查明事实可知，被申请人安排申请人在 2023 年 5 月 1 日提供劳动并向其支付了法定节假日工资 446.54 元。根据双方劳动合同约定的加班工资基数，经核

算，申请人2023年5月1日法定节假日加班工资为373.66元（ $2709 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 300\%$ ），故被申请人已足额支付申请人当天的法定节假日加班工资。因此，申请人要求被申请人支付2023年5月1日的法定节假日加班工资，缺乏事实依据，本委不予支持。综上，申请人向被申请人主张工作日、休息日及法定节假日加班工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、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解除劳动合同经济补偿2242.87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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年七月二十七日

书 记 员 杜卓霖