

# 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〕2994号

申请人：冯世杰，男，汉族，1992年5月14日出生，住址：广东省湛江市赤坎区。

被申请人：广州粤菁人力资源有限公司，住所：广州市海珠区新业路55号之21-B102。

法定代表人：王柳珠。

委托代理人：肖汉，男，该单位员工。

申请人冯世杰与被申请人广州粤菁人力资源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。申请人冯世杰和被申请人的委托代理人肖汉到庭参加诉讼。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29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14日至2023年4月23日工资1800元；二、被申请人支付申请人2023年4月14日至2023年4月23日加班费2178元。

被申请人辩称：一、我单位已经按照 2300 元/月的标准发放了申请人的工资；二、我单位在申请人入职时就告知每周工作时间为 6 天，而且每天下班时间后的十几分钟也不算是加班，故我单位不同意加班费。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 4 月 14 日入职被申请人，岗位为税筹销售经理，约定每周工作六天，通过企业微信打卡考勤，月工资标准为 6000 元，申请人最后工作至 2023 年 4 月 23 日，并于当日离职，申请人 2023 年 4 月共上班 9 天，被申请人于 2023 年 6 月 2 日以 2300 元为标准发放了申请人在职期间的工资 836 元，申请人认为被申请人该计算标准不合理，故要求被申请人按照 6000 元为标准补发工资差额。被申请人向本委提交了《员工面试申请表》拟证明其单位按照 2300 元为标准计发申请人工资的依据，该申请表中的入职补充协议中载有“……2、公司与新进员工有一个 7 天的适应期，适应期内辞退或自离均按不计薪处理。超过 7、15 天工作日内离职按基本广州劳动局制度的最低工资 2300 元结算……”等内容。申请人确认该申请表系其入职时所填写，但认为该申请表中载明的计薪方式与被申请人与其约定的工资标准不符。另查，申请人提交且经被申请人确认的 BOSS 直聘聊天记录显示，申请人询问被申请人关于试用期工资标准时，被申请人回复按照无责底

薪 6000 元计算，不打折。本委认为，依本委上述查明之事实可知，双方约定的工时制度为每周工作 6 天，如按照 2300 元为标准计算申请人日工资标准，申请人每月的工资收入明显低于以广州市最低工资标准，亦与被申请人与申请人约定的月工资标准明显不符，故本委对被申请人以 2300 元为标准核算工资的主张，不予采纳。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 4 月 14 日至 2023 年 4 月 23 日工资差额 979.13 元 $[6000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 9 \text{ 天} - 836 \text{ 元}]$ 。

二、关于加班费问题。申请人主张在职期间存在工作日延时加班 8.48 小时、休息日加班 24.79 小时的情形，故据此要求被申请人支付上述产生的加班费。申请人向本委提交了打卡记录及微信聊天记录拟证明其上述主张，其中打卡记录显示申请人 2023 年 4 月 14 日至 2023 年 4 月 23 日签到、签退时间、累计工作时间等信息；微信聊天记录显示申请人 18 时 20 分在群内发送工作总结的信息。庭审中，申请人表示休息日加班具体系指每周第六天上班的时间。本委认为，申请人举证了工作记录予以证明其加班事实，该工作记录显示申请人开关设备的具体时间点。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，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。首先，本案申请人提供的打卡记录、微信聊天记录所显示

的时间直接体现了具体动作的时间节点，并未能证明申请人在打卡时间内均在不中断地从事具体工作事务，故该证据无法直接证明申请人在打卡时间内实际提供劳动的时数，因此仅从该证据无法充分有效证明申请人在职期间每天均存在延时加班的事实。另外，加班行为并非仅系简单的时间经过，而系强调体现在一定时间内所从事的具体劳动过程。虽申请人每天在岗时间较长，但申请人并无提供其他证据证明其在完成具体动作之外仍存在从事其他具体工作事务的事实，以及该工作行为所付出的时间确已超出标准工作时间，故上述证据无法证明申请人在岗时间内均存在提供实质性劳动的过程。再者，用人单位支付劳动者工作期间加班工资的前提，系劳动者在上班期间正常提供劳动，即劳动者主张的加班工资需以在法定工作时间外存在切实工作为基础。鉴于现有证据无法证实申请人每天提供的实际劳动已超出法定工作时间，其仅以每天在岗时间作为主张工作日延时加班的依据并不充分，故本委对申请人要求被申请人支付工作日延时加班费请求不予支持。另，双方约定的工时制度为每周工作6天，被申请人亦系按该制度安排及分配申请人的具体工作任务，其每周工作6天的情况下对应的月工资标准为6000元，即其工资标准已包含全部工作时间（标准工作时间和每周第6天上班的时间）的标准工资和加班工资，且经折算，申请人该工资标准并不低于广州市最低工资标准。因此，申请人要求被申请人支付休息日加班费的仲裁请求，依据不足，

本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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4月14日至2023年4月23日工资差额979.13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 李 文 舒

二〇二三年七月十三日

书 记 员 易 恬 宇