

# 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〕1879号

申请人：黄嘉玲，女，汉族，1993年7月22日出生，住址：广州市海珠区。

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：吉丽清，女，该单位员工。

申请人黄嘉玲与被申请人广州市海珠区素社街道综合服务中心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。申请人黄嘉玲和被申请人的委托代理人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8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7月30日至2023年1月2日加班费47880元；二、被申请人支付申请人2022年11月10日至2023年1月13日工资差额2616元。

被申请人辩称：一、申请人于2022年7月29日与我单位签订劳动合同，试用期为2022年7月29日至2022年10月28日，试用期工资标准为5435元，因申请人2022年11月、2022年12月多次旷工，故我单位按照规定对申请人执行了扣罚，我单位已按规定支付了申请人在职期间的工资，不存在所谓的工资差额；二、申请人主张的加班期间正值疫情期间，属于非常时期，全区所有在职人员均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，且根据我单位的相关规定，未按规定履行加班审批手续的，均不能视为加班，不得计发加班费或安排补休，故申请人主张加班工资不符合实际情况及制度管理规定。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。申请人主张2022年7月30日至2023年1月2日期间因支援疫情防控产生加班，但被申请人未支付上述期间产生的加班费，具体为工作日延长工作时间加班198小时、休息日加班16天以及2022年9月11日、2023年1月1日法定节假日的加班费。申请人向本委提供了出勤登记表、加班时长表拟证明其参加疫情防控加班情况，出勤登记表显示申请人2022年10月至2022年12月期间出勤及参加疫情防控支援的情况；加班时长表显示申请人2022年7月30日至2023年1月2日期间出勤及参加疫情防控支援的情况。被申请人对

加班时长表不予认可，表示该表格系申请人自行制作；对出勤登记表予以确认，但不认可申请人主张的加班情况，表示疫情特殊时期，工作人员确实存在正常工作时间以外支援核酸等防疫工作的情形，该支援情况属全区性，至今区政府仍未对该支援情况的后续处理作出有关通知。另查，双方约定工时制度为标准工时制，申请人月工资标准为 5435 元；出勤登记表原件由被申请人保管；申请人自行登记的加班时长表，将休息日支援到点时间连续纳入加班工时计算，未作吃饭休息时间剔除。本委认为，疫情支援工作是全区性的防控工作部署，政府部门、有关单位亦有派出人员支援，并有志愿者参与其中，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，由各支援点根据人手自行统筹安排，并充分考虑支援人员作息时间的合理分配。鉴此，本委对疫情特殊时期的加班时间酌定按休息日的支援天数确定，不作延长工作时间认定。又，申请人已履行初步证据的举证义务，被申请人虽不确认申请人主张的休息日、法定节假日的出勤情况，但被申请人作为掌握用工资料的主体，却未能举证反驳申请人主张的出勤情况，故本委采纳申请人关于休息日、法定节假日加班出勤情况的主张。又，根据《全国年节及纪念日放假办法》之规定，2022 年

9月11日不属于法定节假日。综上,被申请人应支付申请人2022年7月30日至2023年1月2日加班费9245.75元( $5435 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 17 \text{天} \times 200\% + 5435 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 1 \text{天} \times 300\%$ )。

二、关于工资差额问题。申请人与被申请人签订了期限自2022年7月29日起至2025年7月28日止的劳动合同,试用期为2022年7月29日至2022年10月28日,试用期工资标准为5435元/月,转正后按照海珠区社区专职工资待遇文件中第18档的标准发放工资,被申请人于2022年11月17日通知申请人填写转正申请表,程序完成后补发工资,申请人于2022年11月18日填写转正申请表并提交,现被申请人以申请人没有通过试用期,不能转正为由拒绝补发转正后的工资差额。本委认为,如劳动者在试用期被证实不符合用工要求,用人单位应及时对劳动者进行解聘并出示相关证明,反之则视为符合用工标准。本案中,被申请人与申请人约定试用期为2022年7月29日至2022年10月28日,试用期满后被申请人仍继续用工,被申请人在2022年11月17日通知申请人填写转正申请表,同时表示程序完成后会补发工资,并未提及申请人没有通过试用期,不能转正的情况,且申请人次日亦按照被申请人的要求填写转正申请表并提交,现被申请人事后又以申请人没有通过试用期,不能转正为由拒绝补发工资差额,缺乏依据亦于理不合,本委难以采纳。又,被申请人未举证证明关于海珠区社区专职工资待遇文件中第18档工资标准的情况,故本委对申请人主张

的工资差额，予以采纳。因此，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2022年11月10日至2023年1月13日工资差额2616元。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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2022年7月30日至2023年1月2日加班费9245.75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11月10日至2023年1月13日工资差额2616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 李 文 舒

二〇二三年五月二十日

书 记 员 冯 秋 敏