

# 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〕2948号

申请人：阙灿达，男，汉族，1996年1月16日出生，住址：福建省南靖县。

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：王婷，女，广州市海珠区人民政府素社街道办事处党建工作办公室主任。

委托代理人：吉丽清，女，该单位党建组织员。

申请人阙灿达与被申请人广州市海珠区素社街道综合服务中心关于加班费、出具离职证明等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人阙灿达和被申请人的委托代理人王婷、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5月26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25日至2023年

1月12日加班费24187.57元；二、被申请人支付申请人2022年10月26日至2023年1月12日转正工资差额2788.94元；三、被申请人支付申请人2022年11月绩效927.2元；四、被申请人向申请人出具离职证明；五、被申请人支付申请人2022年11月24日至11月25日记旷工工资339.2元。

被申请人辩称：申请人的工资按海珠区社区专职工资待遇文件执行，试用期工资5435元，并每月提留200元作为绩效考核奖。2022年海珠区爆发新冠疫情，根据全区防疫工作要求，要求全员在岗，投入战疫工作。为缓解人手不足，工作人员大多带病坚持在岗，但申请人在未经批准的情况下擅自不到岗，连续旷工3.5天，造成恶劣影响，严重违反劳动纪律及规章制度。且经其单位查实，申请人曾利用OA漏洞，篡改补休假单骗取补休。关于加班工资，疫情期间所有人员均遵照区政府统一安排参与抗疫，没有正常工时与加班工时之分，区政府至今未对疫情的加班补贴发放作出通知及专项财政拨款。申请人主张加班工资既不符合实际情况，亦不符合《素社街道工作人员加班和补休管理规定》有关加班审批手续的规定，而法定节假日的加班费已按照国家有关法律法规执行，故我单位不同意支付申请人加班工资。关于转正工资差额，因申请人工作表现未能通过转正，不予执行转正工资待遇，不存在转正工资差额。关于绩效及旷工，2022年11月24日至11月27日申请人在未获批准的情况下不按规定到岗，我单位按《素社街道合同制人员

迟到（早退）、病假、事假、旷工管理办法（试行）》的规定扣罚申请人 2022 年 11 月的月度奖励性绩效工资，并不予计发旷工的工资。关于离职证明，申请人一直不履行义务办理辞职手续，如申请人履行相关义务及手续办理，我单位可以向其出具相关证明。

### 本委查明事实及认定情况

申请人于 2022 年 7 月 25 日入职被申请人，从事蟠龙社区专职工作，双方签订三年期限的劳动合同，合同约定申请人试用期从 2022 年 7 月 25 日至 2022 年 10 月 24 日，工资按海珠区社区专职工资待遇文件执行，合同附件《素社街道社区居委会专职人员工作须知》约定，新招聘社区居委会专职人员试用期工资为 5435 元/月，试用期满后享受一般社区居委专职工资待遇。被申请人提交、经申请人确认的《广州市海珠区社区专职工作人员工资结构细化方案》规定，社区专职工作人员工资由基本工资和绩效工资构成，工资标准分 18 个档次，其中第 18 档（最低）工资构成为基本工资 5435 元、月度奖励性绩效 1159 元、每月扣除留作年度绩效部分 200 元，工资指导标准合计 6794 元/月，月度奖励性绩效工资根据考核结果按月发放，年度绩效工资根据年度考核情况统筹全年一次性发放，考核侧重于工作人员的政治表现、出勤情况、工作态度、工作能力、群众满意度等方面，社区专职工作人员试用期工资按应发工资总额的 80%

计发。申请人因辞职而于2023年1月13日离开被申请人。

一、关于转正工资问题。申请人主张其从2022年10月25日开始转正，应当享受5435元/月工资标准，但被申请人依然按照该工资标准的80%、即试用期工资标准发放其此后的工资。被申请人则主张申请人未通过转正审核，按延长试用期处理，不同意向申请人补发工资待遇。被申请人表示因新冠疫情爆发，其单位至2023年1月方启动对申请人同批次入职人员的转正审核，对于通过转正审核的人员其单位均补发了工资，但由于申请人彼时已提出辞职加之出现旷工，其单位决定不批准申请人转正，故未向申请人补发工资。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条的规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。试用期通过双方约定确立，延长试用期亦应当协商一致。本案被申请人对申请人作出不予转正、不予补发工资的处理，违反双方劳动合同关于试用期的约定，且被申请人抗辩不予转正之事由发生在双方约定试用期后，理由不成立。因此，申请人主张转正工资待遇，本委予以采纳。申请人请求2022年10月26日至2023年1月12日转正工资差额，经计算，金额未超出法定计算标准（ $5435 \text{元/月} \times 20\% \times 2.58 \text{个月}$ ），本委予以支持。即被申请人应支付申请人上述期间转正工资差额2788.94元。

二、关于旷工及绩效问题。申请人2022年11月24日至11月27日没有上班。申请人提供、经被申请人确认的考勤登

记表显示，11月考勤记录载有申请人的签名，其中11月24日、11月25日申请人的考勤记录为旷工。被申请人表示11月26日、11月27日疫情期间员工亦需要上班，但因该两天为休息日其单位才未对申请人作出旷工记录。申请人向本委提供系统请假截图及病假建议书，拟证明其11月24日至11月26日请病假，提供海珠发布（公众号），拟证明其居住小区因疫情被封控，导致其11月26日、11月27日无法上班。被申请人则表示在疫情特殊背景下，要求全员在岗，天天核酸，员工长期坚持奋战一线，带病工作，轻伤不下火线，但申请人未经社区审批，直接将假单提交街道人事，违反请假流程规定，且在未经批准的情况下擅自休假，从申请人自己提交的考勤登记表亦可见，申请人已对11月考勤记录作出签名，表明其亦认可11月24日、11月25日旷工之事实，同时，申请人没有按要求验核酸，即便有其单位开具的放行证明亦无法出居住小区，其单位结合此前没有批准申请人的请假备考申请，怀疑申请人找其他理由逃避疫情支援工作。被申请人依据《请（休）假管理规定》《素社街道合同制人员迟到（早退）、病假、事假、旷工管理办法（试行）》《各类人员年度考核负面清单》等文件规定，对申请人上述不上班行为作旷工处理，并扣除申请人11月绩效927.2元及工资339.2元。申请人不认可被申请人对其作出的上述处理决定，并表示社区主任口头同意其请假，其才在“粤政易”向人事申请，虽然人事没有批准其休假，但其因不

舒服、考虑到加班强度大、时间长，还是自行休假了，而上述制度文件其没有看过，其亦仅一天忘记验核酸。另，根据申请人既往系统提交的休假呈批表显示，申请人的休假申请经蟠龙居委相关负责人批准后转党建办公室相关人员审批。本委认为，无论申请人是否认真阅读学习过相关制度文件，从申请人既往系统操作提交请休假申请可见，申请人系清楚知悉其的请休假申请需经社区负责人同意后流转至党建办公室相关人员审批，但申请人就2022年11月24日至11月26日的休假申请存在越级提交的情形，违反请休假流程规定，申请人11月26日、11月27日被封控未能出居住小区，亦无法排除系其自身未按要求验核酸所致。考虑到绩效的发放与员工履职的综合表现相关，且在疫情严峻形势下，员工的行为规范、纪律服从性、对疫情支援工作的积极响应等表现，有可能放大影响到全区防疫工作的开展，引发从众效应，故而被申请人对申请人作出扣除绩效处理，以示警戒，并无不妥。因此，申请人请求2022年11月绩效927.2元，本委不予支持。另一方面，申请人已提交病假单据证明其有休病假需求，被申请人按旷工扣除工资处理过于苛责，本委调整为病假待遇，据此计算被申请人对申请人扣除工资幅度不应超出330.57元（ $5435 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天} - 2300 \text{元} \times 80\% \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天}$ ）。因此，被申请人应返还申请人2022年11月被多扣的工资8.63元（ $339.2 \text{元} - 330.57 \text{元}$ ）。

三、关于加班工资问题。申请人加班需签到，申、被双方

均没有向本委提供有关加班签到记录，并确认申请人已补休 15 天。申请人向本委提供其自制的加班工时统计表，该表反映申请人自行记录 2022 年 7 月 31 日至 2023 年 1 月 8 日期间工作日延长工作时间、休息日、法定节假日加班工时数据。被申请人不认可该统计表，并当庭指出该表中不合理的加班工时计算。申请人确认该表统计数据部分有误，未剔除已补休的加班工时。申请人庭后重新提交加班工时统计表，该表反映加班工时基本按连续工时计算，未作吃饭休息时间剔除，2022 年 7 月 31 日至 2023 年 1 月 8 日期间延长工作时间及休息日累计加班工时 489.5 小时（未冲减补休），其中在 10 月 25 日前休息日加班 11.5 天，从 10 月 25 日起休息日加班 11 天，另 2022 年 10 月 3 日、2023 年 1 月 1 日加班。经核，该表个别日期存在重复统计且同一天出现不同加班工时记录之情形。被申请人向本委提供财务通知（素财字【2022】24 号）及 2022 年法定节假日加班统计（表）、2023 年法定节假日加班统计（表），拟证明其单位已向申请人发放 2022 年 10 月 3 日加班 15 小时的加班工资 1422 元，拟定向申请人发放 2023 年 1 月 1 日加班 1 天的加班工资为 717.49 元。申请人确认财务通知（素财字【2022】24 号）及 2022 年法定节假日加班统计（表）的真实性、合法性、关联性，对 2023 年法定节假日加班统计（表）则表示该证据未说明发放时间，亦无提供相关发放记录佐证已履行给付。本委认为，疫情支援工作是全区性的防疫工作部署，人员后勤保障是支援工作

的重点，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。对于申请人加班，被申请人亦有作出补休安排。现申、被双方对结存加班工时有争议，申请人自制的加班工时统计表属于申请人单方主张之事实，从申请人修改并存在重复统计加班工时的情形来看，申请人对加班工时的记录未能准确、客观及全面，在未经被申请人确认的情况下，该加班工时统计表的证明效力较低，且申请人纳入加班工时的计算范围亦存在不合理。考虑到被申请人亦无提供有关加班数据，结合被申请人已对申请人部分加班安排补休、清结加班费，应当合理冲抵加班工时，本委按上述加班工时统计表所载明的休息日 22.5 天及法定节假日 1 天（2022 年 10 月 3 日除外）确定申请人最终结存的加班天数，不再作延长工作时间结存加班工时的认定。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 7 月 25 日至 2023 年 1 月 12 日休息日、法定节假日加班费 10845.01 元（ $5435 \text{ 元} \times 80\% \div 21.75 \text{ 天} \times 11.5 \text{ 天} \times 200\% + 5435 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 11 \text{ 天} \times 200\% + 5435 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 300\%$ ）。

四、关于出具离职证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《中华人民共和国

劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

### 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合同法》第二十九条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，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10月26日至2023年1月12日转正工资差额2788.94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月工资差额8.63元；

三、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25日至2023年1月12日休息日、法定节假日加班费10845.01元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二三年八月三日

书 记 员 叶 晨