

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕4511-1 号

申请人：梁子豪，男，汉族，1993 年 9 月 27 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：张建城，男，广东中量律师事务所律师。

被申请人：上海歆瑗网络科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区琶洲大道 109 号 1208 室 1209 室 1210 室。

负责人：张韶山，该单位总经理。

委托代理人：梁阳扬，女，该单位员工。

申请人梁子豪与被申请人上海歆瑗网络科技有限公司广州分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。申请人梁子豪及其委托代理人张建城和被申请人的委托代理人梁阳扬到庭参加诉讼。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 8 月 30 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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 12 日离职工资 6095.24 元；二、被申请人支付申请人 2020

年10月21日至2023年8月31日加班工资152913元。申请人本案共提出4项仲裁请求，另有2项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人于2021年8月3日与我单位签署《劳动合同》并入职我单位，于2023年9月12日与申请人解除劳动关系，入职年限为2年。根据双方签署《劳动合同》可知，约定税前工资为16000元/月，每月15日通过银行转账代发上月工资。其次，申请人的确曾于2020年10月21日第一次入职我单位，但其已于2020年10月30日与我单位协商一致解除劳动关系，并达成书面《协商一致解除劳动合同协议书》，从申请人提交的证据可见申请人在解除劳动关系后于2020年11月2日迅速入职了第三方公司广州织梦互娱网络科技有限公司。因此，申请人在我单位公司工作年限为2021年8月3日至2023年9月12日，合计2年1个月零9天。二、申请人2023年8月税后应发工资为14718.77元，2023年9月1日至2023年9月12日税前应发工资为6095.24元，将争取与在职员工工资一起尽早发放。申请人2023年8月税前工资为16000元，根据计算，8月税后应发工资为14718.77元，计算公式为税后应发工资=税前考勤工资+调休折算薪资+晚餐补贴-个人缴纳社保个人缴纳公积金-代扣个税，由于我单位生产经营发生了严重困难，公司暂未能筹措资金及时发放工资，承诺将与其他在职员工一起争取尽早发放。三、申请人仅凭打卡记录不足以证明加班事实，申请人主张2022年9月14日前的加班费已超过仲裁

时效，不应当得到支持；且部分周末加班我单位已安排申请人通过调休等额补休，申请人无权向我单位主张加班费。申请人仅提交其个人打卡记录不足以证明其加班事实，根据我单位考勤规则，工作时间为工作日上午 10:00-12:30, 下午 2:00-19:30, 每天工作时长为 8 小时, 超过 21:00 下班打卡公司补贴晚餐餐补 18 元。从申请人提交的证据 9-10 可知，申请人工作日绝大部分打卡时间集中在刚好超出 19:30 或者刚好超出 21:00，超出时间大部分不超过 10 分钟；且《员工手册》第六章第五节第 6 条明确规定：“加班是指因公司业务需要，公司安排员工在标准工时以外的时间完成工作任务的行为。公司提倡高效率工作。如确因公司业务需要加班的，应由部门负责人提前填写部门加班申请，经公司审批批准、人力资源部/行政部备案后方可生效。”而申请人并未提供任何一个足以证明其在下班时间后被被申请人安排加班的证据。被申请人完全有理由合理怀疑申请人在 21:00 后几分钟内打卡下班完全是为了 18 元的晚餐补贴，至于 19:30 分后晚打卡几分钟更没有理由将这几分钟计算为加班。其次，根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。申请人所主张的 2022 年 9 月 14 日前的所谓“加班费”已超过仲裁时效期间，不应当得到法律的支持。最后，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条及劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》第四条

等相关规定，休息日安排劳动者加班工作的，应首先安排补休。申请人主张的部分周末加班确实是由我单位安排的，我单位也已经通过等同时间的调休合理安排申请人进行补休，申请人也完整享受完毕全部调休假期。综上所述，申请人无权向被申请人主张加班费，不应当得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认申请人岗位为角色原画师，每月工资标准为基本工资 16000 元+全勤奖 500 元+父母津贴 1000 元，另有加班餐补。申请人主张被申请人未发放其 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 12 日期间工资 6095.24 元。被申请人解释称因其单位存在经营困难，故其单位未能按时向全体员工发放 2023 年 9 月工资，但其单位同意支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 12 日期间工资 6095.24 元。本委认为，被申请人当庭确认未支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 12 日期间工资，且申、被双方对该期间工资数额不持异议。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 12 日期间工资 6095.24 元。

二、关于加班工资问题。申请人主张其存在延长工作时间加班及周六加班的情形，故被申请人需支付其加班工资。申请人提供考勤记录及日报截图拟证明上述事实。被申请人主张其

单位规定员工加班需提交加班申请。经查，根据申请人提供的钉钉考勤记录截图载明，加班需以已加班申请的打卡记录作为核算加班时长的依据。申请人解释称该加班规定系后来添加的，一开始并未列明在钉钉截图中。本委认为，依申请人提供的钉钉考勤记录截图可知，申请人加班需提交加班申请手续进行确认，虽申请人主张加班规则系事后添加，但其未能提供证据对此主张加以佐证，故其需承担举证不能不利后果，遂本委认为双方就加班事项需具有相应的前置流程具有高度可能性。而用人单位存在加班申请审批流程，此并不违反相关的法律规定，此亦属于用人单位的自主用工管理权的表现之一。具体到本案，在申请人作为该项证据的提供主体的情况下，其应当知悉该相应流程，即其未能提供证据证明曾向被申请人提交相应的加班申请，故无法直接证明其主张存在被安排在非工作时间进行工作之事实，其需承担举证不能不利后果。其次，如若用人单位已对加班要求存在明确规定，劳动者应提供其他相关证据证明其确实存在非工作时间被安排加班之事实，并结合加班申请等证据，才能充分证明劳动者加班的事实。在本案中，申请人虽提供考勤记录拟证明其存在加班事实，考勤记录虽作为劳动者出勤情况的直观证明材料，但有可能与劳动者实际的上班時間并不必然吻合，亦不能以此作为证明加班事实存在的当然证据。实践中，有不乏劳动者基于自身原因或其他外在的客观原因而提前达到单位，或滞留于单位而从事与工作无关的行为。同时，

加班并非简单的时间经过，而认定存在法律意义上加班行为的前提，应符合前述条件，即加班行为系由用人单位安排或经用人单位同意。申请人在未能提供证据证明其在法定工作时间以外的出勤行为系基于被申请人的工作安排而履行的加班义务的情况下，无法证明上述证据中超出法定工作时间以外的出勤行为系因被申请人的要求而发生的加班行为，故不足以将该证据作为认定其存在加班事实之有效依据。综上所述，申请人主张的平日加班及周末加班事实依据不足，故本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

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9月1日至2023年9月12日期间工资6095.24元；
- 二、驳回申请人关于加班工资的仲裁请求。

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

二〇二三年十一月八日

书 记 员 王嘉南