

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〔2024〕460号

申请人：曹鸿娜，女，汉族，1994年4月9日出生，住址：广东省佛山市南海区。

委托代理人：杨旭，男，广东宏安信律师事务所律师。

被申请人：欧米伽（广州）服饰有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路232、234号自编B幢503室。

法定代表人：阳家胜，该单位总经理。

委托代理人：陆宇飞，男，广东勰思律师事务所律师。

委托代理人：梁东晖，男，广东勰思律师事务所律师。

申请人曹鸿娜与被申请人欧米伽（广州）服饰有限公司关于加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曹鸿娜及其委托代理人杨旭和被申请人的委托代理人陆宇飞到庭参加庭审。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11月17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11月1日至2023年

11月30日期间休息日的加班工资25784.18元；二、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年11月5日的法定节假日加班工资2698.34元；三、被申请人支付申请人2022年9月1日至2023年11月5日未休年休假工资1499.08元。

被申请人辩称：一、我单位实行每天工作7小时休息1小时的制度，一周工作6天，每周工作时间为42小时，周末所延长的工作时间已经安排至每日1小时的休息时间调休，即使在休息日有延长加班时间，也只是每周2小时，申请人主张的金额已超过法律规定的范围；其次，我单位每月发放工资时，申请人均在工资明细表上签字确认，并未提出任何异议，其离职后又主张加班工资，有违诚实信用原则。二、我单位已将法定节假日未休息的加班费发放至申请人处，如每月有法定节假日未休息的情况，在工资明细表中“例休转为补贴”处已将当月法定节假日的加班补贴体现并予以发放，申请人的主张没有事实依据；再次，申请人已在每月的工资明细表上签字确认并未表示异议，表明其认可该月的工资数额。三、申请人未休年休假是客观不能并非我单位的过错，申请人为主动离职，在其离职前并未向我单位提出带薪年假的要求，且申请人的离职比较突然，我单位根本来不及安排其休年休假，对此我单位不存在过错，我单位也无需支付相应的工资。四、从双方签订的劳动合同及每月的工资明细来看，申请人的工资由基本工资、不购社保补贴、提成、晚班补贴、例休转为的工资及满勤奖组成。

我单位认为不购买社保的补贴是申请人未参与社会保险，我单位将自身承担社保部分的金额以补贴的方式给予申请人，并不属于工资性收入，不应纳入加班费的计算基数；申请人的提成和业绩挂钩且不稳定，属于绩效性收入，不应纳入加班费的计算基数，晚班补贴、例休转为的工资本就有加班费的性质，不宜计入加班费及计算基数，满勤奖则为奖金性质的收入，也不应计入加班费的计算基数中，故申请人加班费的计算基数应为3800元。综上，申请人主张休息日、法定节假日加班费及未休年休假工资的请求，没有事实依据，且计算方式和金额违反常理，应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认如下事实：申请人于2022年9月1日入职被申请人，担任客服岗位，实行每周6天的工时制度，申请人的工资构成为基本工资3800元+满勤奖200元+提成+晚班补贴+不购社保补贴，从2023年10月起还有200元的工龄奖；申请人于2023年11月5日自愿离职。

一、关于休息日加班工资问题。申请人主张其每周工作6天，被申请人应支付其每周第6天上班的休息日加班工资。被申请人主张申请人每月已签名确认其工资，并未提出异议，其关于加班工资的请求不应得到支持。另查，被申请人举证了工资明细、微信聊天记录。其中微信聊天记录显示被申请人的人

员向申请人发送了 2022 年 10 月、11 月的工资明细，并让申请人进行确认及回复，申请人对于 2022 年 10 月的工资明细回复了没有异议的意思表示，申请人对于 2022 年 11 月的工资计算提出过疑问，被申请人对此进行了解释，申请人经解释后接受了被申请人关于 2022 年 11 月的工资计算；工资明细载明了申请人的工资构成（同上），员工签字确认处有“曹鸿娜”字样的签名。申请人对于前述证据均予以确认，但称其签名仅系为了领取工资，并不能证明申请人对加班无异议。本委认为，据查明，申请人自入职之日起实行每周工作 6 天的工时制度，即申请人系实行不同于标准工时制度的固定工时制度且有固定劳动报酬的双固定（固定时间、固定报酬）的用工模式，本案未有证据表明申请人在职期间对于其工资计算及每月固定的工资数额有提出过异议，由此可以推定申请人在职期间，基于对被申请人单位及本身情况等主客观综合因素的考虑，是接受被申请人对其工资待遇的计算方式的，且经本委折算，被申请人每月发放申请人的工资收入不低于以同期广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额。因此，本委对于申请人要求被申请人支付其每周第六天上班的休息日加班工资的请求不予支持。

二、关于法定节假日加班工资问题。申请人主张其在 2023 年 4 月 5 日、2023 年 5 月 1 日、2023 年 6 月 22 日存在法定节假日加班工资。被申请人则主张其单位未安排申请人在上述时

间加班。另查，申请人举证了钉钉打卡记录，该些记录并没有体现 2023 年 4 月 5 日、2023 年 5 月 1 日、2023 年 6 月 22 日的出勤情况。本委认为，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）》第四十二条的规定，申请人主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人举证有钉钉打卡记录，由此可以证明申请人系有能力、有条件获取其具体出勤数据的，但其在本案中提供的证据并未能证明其主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果。综上，申请人要求被申请人支付其法定节假日加班工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张双方约定其每年应休年休假为 5 天，其在 2022 年、2023 年期间没有休过年休假，其曾口头向人事人员申请年休假，但人事人员回复需在此后用多出来的假期进行调休。被申请人则主张申请人在职期间未申请休年休假，且申请人系自行突然离职，其单位来不及安排申请人休年休假，其单位对于申请人未休年休假不存在过错，不应支付申请人未休年休假的工资。另查，申请人自认其入职被申请人前存在工作年限中断的情形。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，劳动者享受带薪年休假的前提为满足连续工作满 12 个月以上。本案，申请人自认其入职被申请人前存在工作年限中断的情形。是故，结合申

请人入职被申请人的时间，申请人在 2023 年 8 月 31 日才满足连续工作满 12 个月以上的条件，即申请人自 2023 年 9 月 1 日起才可享有带薪年假。其次，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条的规定，结合申请人的离职时间，经折算，申请人 2023 年应休年假为 0 天（ $66 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，约等于 0.9 天，不足整天部分不予计算）。综上，申请人要求被申请人支付其未休年假工资的请求，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争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年假实施办法》第三条、第十二条，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）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二四年一月十二日

书 记 员 李慧娜