

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〕1381 号

申请人：夏金豹，男，汉族，1979 年 11 月 06 日出生，住址：河南省正阳县。

被申请人：广州宏德科技物业有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 911 号 901-1 室。

法定代表人：潘勇。

申请人夏金豹与被申请人广州宏德科技物业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。申请人夏金豹到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 3 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 12 月 1 日少发工资 1200 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济补偿 16131 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日工作日加班工资 3915 元；四、

被申请人支付申请人 2022 年 10 月 28 日至 2023 年 11 月 29 日周六日加班工资 10200 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日法定节假日加班工资 3075 元。

被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2022 年 10 月 28 日入职被申请人处，入职时双方口头约定每月工资为 4600 元，但在在职期间每月实际工资为 4500 元，其最后工作至 2023 年 11 月 28 日。经查，申请人提供的《劳动合同》载明的用人单位为“广州宏德科技物业有限公司”，落款处载有单位名称合同专用章。被申请人对此未提供证据予以反驳；申请人另提供的微信聊天记录显示其在微信群中存在涉及工作内容的沟通情形。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。据此，在申请人已提供劳动合同拟证明与被申请人存在劳动关系的情况下，因被申请人未提供任何证据对该劳动合同予以反驳，故无法证实该劳动合同真实性存疑，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人提供的劳动合同予以采纳。另因申请人提供的微信聊天记录可初步证明其确实存在涉及与工作内容有关的沟通记录，此可证实其存在从事相关的工作的行

为。在未有相反证据对此加以反驳的情况下，不能否定该微信聊天记录的真实性及有效性。因此，本委认为申请人提供的证据可证明其存在与被申请人建立劳动关系的主观合意，且存在劳动关系项下的客观劳动行为，遂认定双方存在合法有效的劳动关系。本案中，申请人虽主张其入职时双方约定每月工资为4600元，但其并无提供有效证据予以证明，加之其自认在职期间每月实际系按照4500元的标准计发工资，故申请人当庭主张的月工资标准缺乏有效依据加以支撑，且与双方劳动关系履行过程中实际执行的工资标准存在矛盾。是故，本委认为申请人该项主张依据不足，其该项仲裁请求缺乏必要的前提和基础，遂对此不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张双方约定每月休息8天，但其在职期间每周休息天数未能满足1天，且存在工作日和法定休假日加班情形，被申请人仅按照160元/天的标准向其支付加班工资；申请人另主张其曾就加班工资事宜向被申请人提出异议，但被申请人表示若不愿意接受可离职。申请人对此提供排班表予以证明。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，申请人虽主张被申请人与其约定每月休息8天，但其并未提供充分证据对此予以证明，故其该项主张因缺乏依据而难以采信。其次，根据申请人提供的排班表及当庭自述可知，其

在职期间每月实际工作天数与其陈述的月休天数不吻合。在未能有效证明申请人所主张的双方约定的月休天数成立的前提下，不足以认定申请人在职期间实际履行的工时制度违反了双方约定，从而未能根据排班表及其当庭陈述的内容而认定其确实存在加班事实。再次，本案未有有效证据显示申请人曾就工时制度向被申请人表示不满，故结合其在劳动关系存续期间按排班要求正常履职的行为，可推定其对每月工时制度知悉且认可。由此，根据申请人在职期间按时按要求提供劳动的行为，应视为双方已通过实际行为确定工时制度的执行标准，遂本委对申请人主张的约定工时制度不予采纳。最后，申请人于庭审中虽主张其曾就加班工资事宜向被申请人提出异议，但本案查明的证据对此无法有效证明，加之申请人并未举证证明已就加班工资未足额发放的问题向劳动行政部门进行投诉或举报，故根据其在职期间按月领取劳动报酬，并按时履行劳动义务的行为，本委有理由相信其对每月领取的劳动报酬系持认可和接受的态度，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为之间的认知常理以及行为逻辑。综上，本委认为申请人关于加班工资之主张缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2023年11月30日将其移出群聊，随后将其工作地点调整至越秀区少年图书馆，且月工资降至4000元，每月经休息4天，故其予以

拒绝，被申请人因此口头告知其无需上班。申请人主张其离职前月平均工资为 5377 元。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，申请人虽主张被申请人单方解除与其劳动关系，但其并未提供证据予以证明，即其该项主张依据不足，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其应承担举证不能的不利后果，故本委认为其该项主张缺乏依据，遂不予采纳。另因被申请人未举证证明双方劳动关系的解除系因申请人个人原因导致，故无法将双方劳动关系的解除事由归为申请人的过错责任或申请人个人原因而主动为之。因此，鉴于双方均未能提供证据证明劳动关系的解除系因对方过错责任造成，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系因被申请人主动提出解除动议后，经双方协商一致而实现。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。由于被申请人未提供证据对申请人主张的月平均工资予以反驳，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 8065.5 元（5377 元×1.5 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东

省工资支付条例》第四十八条，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：

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解除劳动关系经济补偿 8065.5 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 郑泽民

二〇二四年三月一日

书 记 员 刘轶博