

# 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〕939号

申请人：杨碧聪，男，汉族，1992年9月10日出生，住址：湖南省道县。

被申请人：广东合生信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2429号首层自编408房。

法定代表人：吕修兰。

委托代理人：李芝林，男，该单位员工。

申请人杨碧聪与被申请人广东合生信息科技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。申请人杨碧聪和被申请人的委托代理人李芝林到庭参加庭审。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12月11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月至2023年12月工资50517.24元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金30000元；三、被申请人支付申请人拖欠工资100%赔偿

90000 元；四、被申请人支付申请人加班工资 20689.65 元。

被申请人辩称：一、申请人工资已全部发放完毕；二、申请人利用职务之便，私自将客户信息出卖给他人，损害公司利益，严重违反我单位规章制度，根据法律规定我单位无需支付经济补偿。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 5 月 25 日入职被申请人处任实施交付经理，入职后至 2023 年 8 月 24 日为试用期，试用期每月工资为 14000 元，转正后月工资为 15000 元，月工资构成包括底薪 2300 元及加班费和其他补贴；劳动合同约定每周工作 5.5 天。申请人主张在职期间共领取 5 次工资，被申请人尚未支付其 2023 年 10 月至 2023 年 12 月期间工资。被申请人对此表示需核实。另查，申请人于 2023 年 12 月 11 日离职。本委认为，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。本案中，申请人主张其在职期间领取的工资仅结算至 2023 年 9 月，被申请人未提供证据对此予以反驳，且未能有效证实其向申请人支付的工资已包含双方劳动关系存续期间的所有劳动报酬，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委采信申请人之主张。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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 12 月 11 日期间工资 35242.72 元 $[15000 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} + 15000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times (7 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) ]$ 。

二、关于加付赔偿金问题。本委认为，申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故其该项仲裁请求缺乏依据，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条之规定，本委对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其休息日存在加班情形，故要求被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供考勤记录予以证明。被申请人对此辩称，考勤记录不能证明加班情形的存在，且双方已约定工资中包含加班工资，申请人该请求属重复请求。本委认为，其一，根据庭审查明的事实可知，申请人在职期间实际执行有别于标准工时制度，故双方关于工时制度的约定应以实际践行的工时制度模式为准。因此，本委认定双方约定的工时制度并未剥夺申请人每周平均休息 1 天的权利，该约定不违反《中华人民共和国劳动法》第三十八条之强制性规定。其二，本案未有任何证据显示申请人曾就上述工时制度向被申请人提出异议，故从其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其三，申请人当庭自认工资构成包括底薪和加班工资等，即其具

有获悉当月工资明细及对应数额的权利，并不存在不清楚工资构成的可能。但申请人未举证证明曾对每月领取的工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资构成及相应数额系予以认可。每月工资标准系劳动者当月正常提供劳动的等价报酬，体现了每月工资数额与当月实际劳动付出的等价交换关系。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对每月工资数额不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其四，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不合日常生活经验法则，亦有违常识性及合理性，令人难

以信服和接受。因申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。综上，申请人主张的加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《解除劳动关系（合同）通知书》载明的解除事由为“利用自己工作便利，私自将客户的信息出卖给他人，损害公司利益，严重违反用人单位的规章制度”。被申请人主张申请人利用职务之便向公司客户泄露客户信息，损害公司利益，故单位不存在违法解除与其劳动关系。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，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）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，被申请人未提供证据就其主张的申请人利用工作便利损害公司利益的事实予以证明，加之申请人对此指称行为不予认可，故根据《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。因此，本委认为被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏证据予以支撑，其该解除行为缺乏证据基础，故该解除决定依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金29304.21元{[14000元×2个月+14000元÷（21.75天+2天×

200%) × (18 天+1.5 天×200%) +15000 元 ÷ (21.75 天+2 天×200%) × (5 天+0.5 天×200%) +15000 元×3 个月] ÷6 个月×1 个月×2 倍}。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十五条、第八十七条，《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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 12 月 11 日期间工资 35242.72 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违法解除劳动关系赔偿金 29304.21 元；

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年二月二日

书 记 员 刘轶博