

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〕4175号

申请人：蒋幸福，男，汉族，1987年1月2日出生，住址：四川省武胜县。

被申请人：广州宏颜服饰有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路20号之二204室（部位：A）。

法定代表人：曾婷娟，该单位出纳。

委托代理人：刘付华燕，女，该单位员工。

委托代理人：李丽丽，女，改单位员工。

申请人蒋幸福与被申请人广州宏颜服饰有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蒋幸福和被申请人的委托代理人刘付华燕到庭参加庭审。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8月9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6月26日至2023年7月26日工资差额8235元；二、被申请人支付申请人2023年6

月 26 日至 2023 年 7 月 26 日平时加班工资 2068.96 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 26 日至 2023 年 7 月 26 日周六日加班工资 1839.08 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 9958.78 元。

被申请人辩称：一、我单位已足额发放申请人 2023 年 6 月 26 日至 2023 年 7 月 26 日的工资。二、申请人入职前面试期间及工作期间的薪酬结构已包含底薪、绩效、计件提成、奖金等，且薪酬核算时已按约定薪酬结算申请人工资，故申请人请求平时加班工资和周六日加班工资应不予支持。三、双方属于协商一致解除劳动关系，不存在违法解除劳动关系的事实。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2023 年 6 月 26 日入职被申请人处工作，任职车板师，其每周工作 6 天，每天上班时间为 9:00，下班时间为 18:00，有午餐和休息时间，每天正常工作时间在 8 小时以内；申请人于 2023 年 7 月 26 日离职。双方确认被申请人已足额发放申请人 2023 年 6 月工资 1617.54 元，2023 年 7 月工资已发放 6259.27 元，尚有计件工资 131.6 元未发放。

一、关于工资差额问题。依上述查明之事实，被申请人已足额发放申请人 2023 年 6 月工资，故无需再行支付该月工资差额。被申请人尚欠发申请人 2023 年 7 月工资且双方对欠发数额无异议，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被

申请人应支付申请人 2023 年 7 月工资差额 131.6 元。

二、关于加班工资问题。申请人主张其月工资底薪为 5000 元，另有计件提成等。被申请人则主张申请人月工资底薪为 4000 元，另有固定绩效 1000 元以及计件提成。双方确认计件提成系按照申请人做衣服的件数和单价核算，单价依据衣服的工艺和难易程度确定，无固定标准。申请人提交且经被申请人确认的《版房车板师薪酬方案》显示车板师的月工资底薪为 4000 元、绩效工资为 1000 元，另有计件提成、加班费等。申请人还主张其在职期间每周一至周五的 18:00 之后存在延时加班 3 小时/天的情况，共计延时加班 48 小时，其该加班时段系被申请人安排，从事计件工作；另，其在每周工作 6 天模式的情况下，每周六上班 8 小时，共计加班四周，32 小时，被申请人未支付其上述延时加班工资和周末休息日加班工资。被申请人对申请人延时加班情况不予认可，主张系申请人为了多获得计件提成而自发加班，并非其单位安排申请人加班。申请人提交且经被申请人确认的工资表显示申请人 2023 年 6 月和 2023 年 7 月的工资包含有加班费等。本委认为，申请人提交且经被申请人确认的《版房车板师薪酬方案》与申请人主张的月工资底薪及构成情况不符，与被申请人主张的月工资底薪及构成情况相符，遂本委对被申请人之主张予以采纳。对于每周六加班工资，申请人每周固定上班 6 天，月工资底薪固定，由此表明申请人实行的是不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固

定（固定时间、固定报酬）用工模式，经核算，申请人的月工资底薪并不低于以广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额，故应认定申请人月工资底薪中已经包含标准工作时间和每周六加班工作时间内的标准工资和休息日加班工资，鉴此，本委对申请人要求被申请人支付每周末休息日加班工资的仲裁请求不予支持。对于延时加班工资，申请人的月工资收入中除正常工资底薪之外，还有加班费和计件提成，由于计件提成系按照申请人完成的工作量多劳多得，申请人欲获得较高的计件提成，必须通过增加自身工作量和工作时间予以实现，即其计件提成会根据其完成的工作量和工作时间长短而相应增加，故应认定其计件提成中已包含了对应的加班报酬，而且，被申请人还额外向申请人支付了加班费，申请人并无证据证明其对在职期间曾对工资收入提出过异议，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业岗位工资支付的行规惯例等主客观综合因素的考虑，系认可被申请人的计薪方式的，因此，申请人要求被申请人支付其平时加班工资的仲裁请求，本委亦不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人系违法解除劳动合同。被申请人则主张系其单位提出且经双方协商一致解除劳动合同。申请人提交且经被申请人确认的《员工离职申请审批表》显示申请人书写的离职原因为“公司协商一致解除劳动

合同”，并未勾选“辞职”“个人原因”等项目。申请人认为该离职申请系被申请人让其填写，并非双方协商一致解除。本委认为，申请人在《员工离职申请审批表》中书写离职原因为协商一致解除劳动合同，而并未勾选或书写其他离职原因，现申请人并无证据证明其书写该离职原因系在违背自身意愿的情况下而为之，故其书写的离职原因应属其真实意思表示。鉴于申请人无法推翻该表的证明效力，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，故申请人的离职原因应以该表作为认定依据，其主张被申请人违法解除劳动合同缺乏依据，本委不予采纳；结合被申请人自认系其单位提出解除劳动合同的情况，本委认定系被申请人提出且经双方协商一致解除劳动合同，该离职情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿的情形。因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，本委一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 3964.56 元 $[(1617.54 \text{ 元} + 6259.27 \text{ 元} + 131.6 \text{ 元}) \div 1.01 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月}]$ 。

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合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《中华

《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7月工资差额131.6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解除劳动合同经济补偿3964.56元；

三、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 温嘉毅

二〇二三年九月二十七日

书 记 员 叶晨