

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〕1784 号

申请人：黎戈奇，男，汉族，1990 年 1 月 7 日出生，住址：广东省恩平市。

第一被申请人：广州家和家居文化创意有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2519 号大院 27 号 304 房。

法定代表人：蓝青华。

委托代理人：邓青青，男，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

委托代理人：祁建雄，男，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

第二被申请人：广州如压聆贸易有限公司，住所：广州市番禺区市桥街捷进中路 11-13 号富都大厦 5 层 535 之一。

法定代表人：邓秋妹。

申请人黎戈奇与第一被申请人广州家和家居文化创意有限公司、第二被申请人广州如压聆贸易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。申请人黎戈奇和第一被申请人的委托代理人邓青青、祁建雄到庭参加庭审。

第二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 22 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人 2021 年 10 月 9 日至 2023 年 2 月 7 日工作日加班工资 24151 元；二、两被申请人支付申请人 2021 年 10 月 9 日至 2023 年 2 月 7 日休息日加班工资 7247 元；三、两被申请人支付申请人 2020 年 6 月 2 日至 2023 年 2 月 7 日未休年休假工资 18055 元；四、两被申请人支付申请人 2022 年年年终奖 6000 元；五、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 70691 元；六、两被申请人支付申请人 2023 年 2 月 7 日至 2023 年 4 月 30 日工资 18500 元；七、第一被申请人向申请人承担主要责任，第二被申请人承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、申请人存在调休申请，其加班时长计算存在错误，根据统计，其调休时间为 250.5 小时。申请人每月基本工资为 2100 元，其他部分为各种补贴、津贴和奖金等，故即使需计算加班工资亦应以基本工资为基数。申请人于 2023 年 2 月 7 日离职，该月工资应为 579 元，但实际发放工资为 6753.97 元，已超过所有加班时长的费用。二、我单位已安排申请人调休，其不存在未休年休假。申请人不属于连续工作情况，不应按 10 年标准计算年休假的假期。申请人的仲裁请求

已超过仲裁时效。三、年终奖系用人单位对劳动者的奖励，用人单位对年终奖的设定享有自主决定权，可结合经营情况及劳动者表现综合确定。只有在完成既定工作目标并达到一定业绩的员工方有资格获得年终奖。申请人在上一年工作的表现未能满足我单位设定的标准，不符合获得年终奖的条件。四、申请人因工作事务造成我单位重大损失，严重违反规章制度，我单位属于合法辞退。我单位解雇通知书明确告知辞退理由，根据规章制度规定，属于劳动者过错导致的劳动合同解除，我单位无需支付经济补偿。根据劳动法律规定，申请人行为导致我单位遭受重大经济损失，我单位可依法解除劳动合同。申请人计算经济补偿方式错误，加班工资不应包括在基数中。五、申请人被辞退后我单位不应继续发放工资。

第二被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。申请人主张其于2020年6月2日入职第一被申请人处任采购组长，每周工作6天，在职期间工作日延时加班337小时，休息日加班76小时，故要求两被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供加班申请及审批截图等证据予以证明。第一被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称其已安排申请人进行调休，且支付的工资包含未调休加班工资，申请人亦从未对工资数额提出异议。申请人表示因未领

取工资条，故未对工资数额提出异议。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，即每周平均工作6天的工时制度，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，申请人未提供证据证明曾对每月领取工资的数额向被申请人提出异议，故根据其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数额系予以认可。申请人作为提供劳动的当事人，在知悉每月工资标准的情况下，其对在职期间实际出勤情况及对应月工资数额理应知悉，无论其有无领取工资条，均不影响其对当月工资数额的判断和计算。因此，申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为第一被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向第一被申请人表示拒绝，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第一被申请人的安排提供劳动，而第一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，故本委认为第一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。申请人自入职以来，均未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，直至离职时长达2年多时间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经折算后并未低于广州市最低工资标准，故第一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。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限已有10年，故要求两被申请人支付未休年休假工资。第一被申请人对申请人主张的累计工作年限不予认可，辩称每年春节额外另休的3天假期属于年休假，其已向单位主管进行告知，且工作期间若有调休亦优先安排抵扣年休假。第一被申请人提供微信聊天记录予以证明。申请人主张其并不在主管微信群中，且主管并无告知春节额外3天假期为带薪年假。庭审中，申请人主张入职后每月工资为6000元，2021年月工资调整为6500

元；第一被申请人主张申请人每月基本工资为 2100 元，另有绩效、津贴和奖金。本委认为，首先，第一被申请人虽提供微信聊天记录拟证明已告知主管春节额外 3 天为带薪年假，但其并无举证证明已明确告知申请人该事宜，故无法证实申请人知悉第一被申请人统筹安排带薪年假的事实。因此，第一被申请人以春节额外安排假期作为抗辩已安排申请人休带薪年假的理由并不成立。其次，申请人虽主张其累计工作年限已满 10 年，但其并无提供任何证据对此予以证明，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，故本委对其该项主张不予采纳。最后，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。据此，第一被申请人对申请人在职期间月工资标准及构成应承担举证证明义务，然其在本案中并未就其主张的月工资构成予以证明，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果。因此，本委采信申请人主张的月工资数额。申请人于 2024 年 1 月 22 日向本委申请仲裁，因其未举证证明该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的 2022 年及之前未休年假已超过仲裁时效，本委对此不予支持。综上，根据《职工带薪年假条例》第三条之规定，申请人每年可享受 5 天带薪年假。另根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023

年2月7日期间可享受带薪年假为0天（ $38\text{天} \div 365\text{天} \times 5\text{天}$ ，取整）。因此，第一被申请人无需向申请人支付2023年未休年假工资，故申请人该项仲裁请求缺乏依据，本委不予支持。

三、关于年终奖问题。经查，第一被申请人曾向申请人支付2021年年年终奖6000元。第一被申请人主张年终奖系根据公司绩效销售目标系否达成及员工表现而定，并非每个劳动者均有发放，且2022年未达成销售目标。本委认为，用人单位可根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，也即，包括年终奖在内的薪酬制度亦属于用人单位自主确定的范畴。因此，第一被申请人对有关年终奖发放的条件、比例、基数等问题负有首要的说明及举证义务。本案中，第一被申请人未提供证据对其关于年终奖发放条件予以证明，且亦无举证证明其2022年销售目标完成情况，故仅凭其单方陈述不足以证实该年度年终奖发放条件不成就，从而无法证明申请人不符合领取2022年年年终奖的条件和资格。是故，鉴于第一被申请人并无切实有效履行自身应尽的举证义务，故本委对其该项主张不予采纳，酌定以2021年年年终奖数额作为2022年年年终奖的发放基数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年年年终奖6000元。

四、关于赔偿金问题。经查，第一被申请人以申请人“严

重违反公司的规章制度”为由于 2023 年 2 月 6 日解除劳动关系。第一被申请人提供微信聊天记录、《员工行为规范与奖惩管理规定》、监察报告表和警告函等证据拟证明申请人工作屡次出错，造成单位重大损失，严重违反规章制度。其中警告函所载明的内容主要载明申请人工作出错，遭受客户投诉；《员工行为规范与奖惩管理规定》规定解除劳动关系的情形未包括领取警告函次数的内容。另查，申请人提供的转账记录显示拟证明其 2022 年 2 月至 2022 年 10 月领取的绩效工资分别为 342 元、374 元、488 元、583 元、795 元、795 元、689 元、583 元、689 元。第一被申请人对该证据真实性予以确认。本委认为，双方劳动关系的解除，系因第一被申请人行使解除权而实现，故第一被申请人对其作出的解除决定负举证证明责任。本案中，第一被申请人仅系提供警告函拟证明其因申请人工作出错、遭受客户投诉而向其发出相应警告，但其并无提供其他证据证明申请人工作出错的具体情形，以及客户对申请人进行投诉的客观事实，故警告函的内容缺乏充分证据加以佐证，因此，第一被申请人自行出具的警告函仅系单一证据，无法形成证据链以充分证实申请人确实存在警告函中所述的行为。综上，本委认为第一被申请人作出的解除决定所依据的事实缺乏证据加以支撑，其该解除行为依据不足，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，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 44419 元[（6500 元×12 个月

+6000 元÷12 个月×11 个月+342 元+374 元+488 元+583 元+795 元+795 元+689 元+583 元+689 元) ÷12 个月×3 个月×2 倍]。

五、关于工资问题。本委认为，依查明的事实显示，双方劳动关系于 2023 年 2 月 6 日解除，故此双方不再具有劳动关系项下的权利义务关系，第一被申请人不存在需向申请人承担有关劳动关系义务之前提和基础。因此，申请人要求第一被申请人向其支付劳动关系解除后劳动报酬于法无据，本委不予支持。

六、关于连带责任问题。申请人主张其入职后在第一被申请人处工作，工作内容未涉及第二被申请人，其亦无为第二被申请人提供劳动，但工资系由第二被申请人发放。本委认为，依查明的证据和事实可知，申请人与第一被申请人存在劳动关系，申请人在职期间为第一被申请人提供劳动，从事的工作内容与第二被申请人无关，且亦无证据显示第二被申请人存在对申请人进行用工管理的情形，故无法证明第二被申请人与申请人具有管理与被管理的人身依附性，加之未有任何证据显示两被申请人存在对申请人进行混同用工的行为，故缺乏认定第二被申请人需对申请人承担劳动关系的相关义务之依据。即便第二被申请人向申请人支付劳动报酬，但劳动报酬的发放主体不等同于劳动关系的必然存在或用工事实的当然成立。因此，本委认为申请人要求第二被申请人对本案仲裁请求承担连带责任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法》第三十八条、第四十七条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条,《职工带薪年休假条例》第三条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、在本裁决生效之日起三日内,第一被申请人一次性支付申请人 2022 年年年终奖 6000 元;

二、在本裁决生效之日起三日内,第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 44419 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

二〇二四年四月二日

书 记 员 李政辉