

# 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〕1837 号

申请人：严燚坤，男，汉族，1992 年 5 月 5 日出生，住址：安徽省安庆市宿松县。

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，该单位执行董事。

委托代理人：李芝林，男，该单位员工。

申请人严燚坤与被申请人广东合生信息科技有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人严燚坤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 2024 年 1 月 31 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 24 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 16 至 2024 年 1 月 24 日的工资 15178.29 元；三、被申请

人支付申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 24 日的工作日加班工资 5691.86 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 24 日休息日加班工资 34151.17 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 24 日未休年休假补偿 7826.31 元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金 41266 元。

被申请人辩称：关于确认劳动关系，我单位对该项请求没有异议；关于 2024 年 1 月工资，我单位已经于 2024 年 2 月 6 日发放，数额为 6010.56 元；关于工作日及休息日加班工资，根据相关司法解释，应由申请人先行举证；关于年休假补偿，因申请人入职未满一年，不符合休年假的条件；关于赔偿金，我单位已在解除劳动关系通知书中明确系因申请人试用期不胜任该岗位而解除劳动关系，故申请人没有赔偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其与被申请人在 2023 年 10 月 6 日至 2024 年 1 月 24 日存在劳动关系。被申请人对申请人该请求没有异议。双方提供的证据有劳动合同、广东省社会保险个人参保证明、工资单、代发业务明细对账单、招商银行交易流水、解除劳动关系（合同）通知书，该些证据反映如下内容：被申请人与申请人签订了为期 3 年的书面劳动合同，被申请人向申请人支付工资，被申请人于 2024 年 1 月

24日与申请人解除劳动合同。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系存续期间不持异议，且提供了证据予以证明，当中反映双方确实存在履行劳动关系项下权利义务的事实，可以证明双方存在合法有效之劳动关系，遂本委确认申请人与被申请人在2023年10月6日至2024年1月24日存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，双方确认申请人的月工资标准为41266元，申请人每天工作时间为9时至12时、13时30分至18时30分，实行大小周工作制，其中每月前2周为双休，后2周为单休；申请人2024年1月16日至2024年1月24日期间出勤8天，被申请人已支付申请人上述期间工资6010.56元。申请人主张被申请人未足额支付2024年1月16日至2024年1月24日期间的工资；被申请人则主张已足额支付。本委认为，根据双方确认的工资标准、工时制度、出勤情况，经核算，申请人2024年1月16日至2024年1月24日的工资应为14423.07元 $[41266 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times (7 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。比对被申请人已支付的工资数额，被申请人还应支付申请人2024年1月16日至2024年1月24日的工资差额8412.51元 $(14423.07 \text{ 元} - 6010.56 \text{ 元})$ 。

三、关于休息日加班工资问题。申请人主张被申请人对其实行大小周工作制，应支付其单休周中第六天上班的休息日加班工资。被申请人则主张申请人的工资构成包含加班工资，其单位已足额支付申请人的加班工资。申请人提供经被申请人确

认的考勤记录显示申请人在 2023 年 10 月 28 日（周六）20 时至 22 时加班 2 小时、11 月 4 日（周六）9 时至 18 时 30 分加班 1 天、12 月 23 日（周六）20 时至 22 时加班 2 小时，前述加班时间均显示有“审批”的字样。另查，双方确认的工资单显示申请人的工资构成为基本工资、加班工资、调动补贴、其他补贴、岗位津贴等，其中基本工资为 2300 元，薪酬总额为 41266 元；双方签订的书面劳动合同第四条第（六）款的内容为“甲方依法安排乙方延长工作时间或在休息日、法定休假日加班的，应按依法支付加班工资，但乙方休息日加班被安排补休的除外。同期限内，乙方若符合各种奖金、津贴、补贴的支付条件时，向乙方支付的各种奖金、津贴、补贴不属于正常工作时间工资，不作为加班费计算基数”。本委认为，首先，被申请人对于申请人实行不同于标准工时制度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）的用工模式，经本委折算，申请人的月工资收入不低于以同期广州市最低工资标准为基数折算的工资总额，可视为被申请人支付申请人的工资总额已包含全部工作时间即标准工作时间及单休周中休息日上班内的标准工资及加班工资，故本委对申请人要求被申请人支付其单休周中休息日的加班工资的请求不予支持。其次，申请人提供经被申请人确认的考勤记录显示申请人存在超出约定工作时间外的加班时间，且该些加班时间已获得审批，申请人已履行其应承担的举证责任，故本委对申请人该部分休息日加班时间予以采

纳，现被申请人未举证证明其单位已安排申请人调休或已支付加班工资，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人休息日加班工资。现双方签订的劳动合同已明确了加班工资的计算标准，故被申请人应支付申请人2023年10月28日、2023年11月4日、2023年12月23日的休息日加班工资317.24元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 4 \text{ 小时} \times 200\% + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

四、关于工作日加班工资问题。申请人主张其在职期间存在工作日加班，被申请人未支付其加班工资。申请人举证了考勤记录，显示申请人在2023年10月30日加班2小时、11月1日加班2小时、11月3日加班2小时、11月6日加班2小时、12月12日加班2小时、12月28日加班2小时，前述加班时间均显示有“审批”的字样。被申请人对于申请人举证的考勤记录予以确认，但称申请人的工资已包含加班工资，且申请人应对其加班事实予以举证。本委认为，据查明，申请人在职期间存在工作日加班且该些加班时间已获得审批，故本委采纳申请人上述加班时间，现被申请人未有证据证明其单位已支付申请人上述加班时间的加班工资，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人加班工资。现双方签订的劳动合同已明确了加班工资的计算标准，故被申请人应支付申请人2023年10月30日、2023年11月1日、2023年11月3日、2023年11月6日、2023年12月12日、2023年

12月28日工作日加班工资237.93元 $[2300\text{元} \div 21.75\text{天} \div 8\text{小时} \times (2\text{小时} \times 6\text{天}) \times 150\%]$ 。对于其他时间的工作日加班工资，因申请人未提供证据予以证明，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，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对于申请人要求其他时间工作日加班工资的请求不予支持。

五、关于未休年休假补偿问题。双方确认申请人法定每年应休年休假为5天，申请人在职期间没有休过年休假。另查，申请人自认其入职被申请人前上一份工作的离职时间为2023年8月。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，职工享受带薪年休假的条件为连续工作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，结合申请人在被申请人的工作年限，申请人并不满足可享受法定带薪年休假的条件，故申请人要求被申请人支付其未休年休假工资（补偿）的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

六、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人送达的《解除劳动关系（合同）通知书》载明因申请人经综合考核评估，不胜任工作岗位，被申请人根据双方签订的劳动合同及相关文件及《劳动合同法》第三十七条、第三十九条之规定与申请人解除劳动合同。被申请人解释称申请人在试用期不能胜任岗位而被辞退，其单位解除劳动合同的法律依据为《劳动合同法》第三十七条、第三十九条第一项。被申请人举证了微信聊天记

录，显示申请人与被申请人的人员在 2024 年 1 月就工作事项进行沟通，内容有“这样的报告是不合格的”“Review 的结果没有出来”“这两天你的进度都没有跟进好。对舜飞后端的还有什么问题，我都比你清楚”“这样的不是技术方案，只是一个场景介绍”等等。被申请人确认其单位没有对申请人进行调岗或培训。另查，双方签订的劳动合同载明申请人的试用期为 2023 年 10 月 6 日起至 2024 年 1 月 5 日止。再查，申请人主张其离职前的月平均工资为 41226 元；被申请人则主张计算月平均工资应当扣除加班工资，故申请人的月平均工资为 26703.9 元。本委认为，第一，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一项的规定，如若用人单位以劳动者试用期不符合录用条件为由与之解除劳动合同，其单位应当在试用期限届前提出。本案中，双方解除劳动合同时，申请人早已通过试用期，被申请人此时再以申请人在试用期间被证明不符合录用条件为由与之解除劳动合同，缺乏法律依据，本委不予支持。第二，被申请人主张申请人不能胜任工作岗位，虽举证了微信聊天记录，但当中只系体现双方对工作情况的沟通，并不能充分直接地证明申请人不能胜任工作。再者，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，如若申请人确实存在不能胜任工作，被申请人应对申请人进行调岗或培训，在此后申请人仍被证实不能胜任工作，被申请人方可与之解除劳动合同，但本案被申请人未有对申请人进行培训或调岗，径直与申请人解除劳动合

同，程序违法、理由违法。第三，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，计算劳动者的平均工资应按其应得工资计算。本案被申请人主张计算月平均工资应当扣除加班工资，缺乏法律依据，本委不予支持。申请人主张的月平均工资数额与其月工资标准相当，具有客观事实基础，故本委采纳申请人主张的月平均工资数额。综上，被申请人与申请人解除劳动合同的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的情形之一，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金41226元（41226元×0.5个月×2倍）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条、第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，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、第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2023年10月6日至2024年1月24日存在劳动关系；

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2024年1月16日至2024年1月24日的工资差额8412.51元；

三、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28日、2023年11月4日、2023年12月23日的休息日加班工资317.24元；

四、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30日、2023年11月1日、2023年11月3日、2023年11月6日、2023年12月12日、2023年12月28日工作日加班工资237.93元；

五、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合同的赔偿金41226元；

六、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 梁炜珊

二〇二四年四月三日

书 记 员 王嘉南