

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〕2907 号

申请人：李鑫，女，土家族，1998 年 9 月 13 日出生，住址：湖北省建始县。

被申请人：广州市汤普森教育科技有限公司，住所：广州市海珠区新港路水朗街 4 号 101 房之 3。

法定代表人：崔雯茜。

委托代理人：尹梦霞，女，该单位员工。

申请人李鑫与被申请人广州市汤普森教育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。申请人李鑫和被申请人法定代表人崔雯茜及委托代理人尹梦霞到庭参加诉讼。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 4 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 2024 年 1 月 28 日至 2024 年 2 月 2 日工资 1240.8 元；二、确认申请人与被申请人 2023 年 6 月 12 日至 2024 年 3 月 31 日存在劳动关系；三、被申请人支付

申请人 2023 年 9 月 30 日至 2023 年 10 月 6 日三天法定节假日加班工资 1034 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 21 日休息日加班工资 206.8 元。

被申请人辩称：一、我单位不同意申请人的第一项仲裁请求，申请人在 2024 年 1 月 28 日至 2024 年 2 月 2 日期间已调休，并未上班，我单位已告知申请人上述日期需在年后补回，由于申请人突然辞职，无法将上述调休天数补上，故需扣除申请人上述日期的工资。二、我单位同意申请人的第二项仲裁请求，确认申请人与我单位在 2023 年 6 月 12 日至 2024 年 3 月 31 日期间存在劳动关系。三、我单位不同意申请人的第三项仲裁请求，在申请人入职时已明确告知教培行业的特殊性，该行业上班时间在学生正常课后、周末及节假日，这些属于正常上班时间无额外加班费，其岗位工资按每周上班总时间计算，申请人表示理解和接受。申请人工资约定为：每周总工作时间不超 40 小时，底薪 4000 元计算，对此，其表示接受并签订劳动合同。同时，我单位在申请人入职时亦告知因考虑本行业有节假日正常上班的特殊性，我单位会不定时给员工放假视为调休作为补偿，其表示理解接受且未提出异议。我单位亦系因此给予申请人于 2023 年 8 月 25 日至 2023 年 8 月 31 日带薪休假 7 天、2024 年 2 月 3 日至 2024 年 2 月 9 日带薪休假 7 天，即申请人除拥有正常休假之外，已额外享受 14 天带薪休假（若其不存在法定节假日上班的安排，我单位不会给员工安排带薪休假 14 天，这

14 天休假将会被扣除)，我单位在每月发放上月工资时，申请人并未向我单位提出异议。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于 2023 年 6 月 12 日入职，任美术全职教师岗位，每周工作 6 天，无需打卡考勤，申请人入职时工资标准为 4000 元/月+提成，2023 年 8 月起工资标准调整为 4500 元/月+提成，因被申请人未为申请人缴纳社会保险费，被申请人每月向申请人发放社保补贴 1000 元，申请人离职时间为 2024 年 3 月 31 日。申请人提供微信聊天记录、工作微信群聊天记录及《劳动合同》拟证明上述事实。被申请人确认申请人提供上述证据的真实性。本委认为，首先，申、被双方对申请人入职、离职时间及双方之间存在劳动关系之事实不持异议，且申请人亦提供证据证明双方存在劳动关系之事实。其次，依据申、被双方当庭陈述可知，双方之间的关系具有劳动关系中权利义务的客观表现，故本委认为申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的双方劳动关系成立的条件，遂本委确认双方在 2023 年 6 月 12 日至 2024 年 3 月 31 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人在 2024 年 3 月的工资中扣除其在 2024 年 1 月 28 日至 2024 年 2 月 2 日期间工资

1240.8 元。被申请人确认其单位存在扣除申请人 2024 年 3 月工资 1240.8 元之事实，但辩称因申请人在 2024 年 1 月 28 日至 2024 年 2 月 2 日期间请假，其单位春节假期系从 2024 年 2 月 9 日开始放假，故申请人该假期属于多休的假期。被申请人另主张其单位当时不知悉申请人将离职，认为申请人过完年后将继续在其单位工作，故其单位批准申请人的假期，且其单位在 2024 年 1 月及 2024 年 2 月的工资中并未扣除上述期间的工资，基于申请人在 2024 年 3 月提出离职，其单位决定将无法补回的多休假期天数在 2024 年 3 月的工资中扣除。申请人反驳称其系因被申请人代理人尹梦霞告知其 2024 年 1 月 27 日起开始休假，其才按照被申请人的命令执行，其认为该假期为带薪休假。申请人提供其与被申请人代理人尹梦霞微信聊天记录拟证明上述事实。该聊天记录显示，对方告知申请人，“公司安排 2 月 3 日放假，给一个星期带薪休假，就是考虑之前我们经常节假日还要上班，所以给的福利！”申请人于 2024 年 1 月 18 日询问对方“上到 27 号就放假是吗”，对方回复“是哦”。被申请人确认申请人提供的聊天记录系其单位代理人尹梦霞与申请人的聊天记录，但主张代理人尹梦霞有告知申请人该假期需在期后补回。被申请人提供的尹梦霞与申请人的聊天记录显示，申请人于 2024 年 1 月 24 日询问对方，被申请人安排其春节放假 14 天系包含 8 天的法定放假时间+国庆补的 3 天假期+3 天周末补假？对方回复“是的”并告知福利假期是基于之前法定节假日未休

给予的调休福利，其单位一般安排调休在8月底或者春节时，但被申请人不一定要给予该福利假期；申请人对此回复，其以为被申请人看在其加班份上多给其休假6天，故其误会了。申请人确认该聊天记录的真实性。本委认为，首先，根据申、被双方提供的聊天记录可知，被申请人知悉申请人在2024年1月28日至2024年2月2日期间不属于其单位安排的福利假期范围内，而被申请人作为具有用工管理权的用人单位，其单位对申请人的休息休假申请具有批准权限，然而其单位并未对申请人要求休假的申请提出异议，且被申请人亦向申请人发放2024年1月28日至2024年2月2日休假期间工资。从被申请人上述行为可推定，被申请人实际上对申请人的休假申请持认可及同意的态度，此属于当事人对自身权利的自由处分。在庭审中，被申请人虽主张其单位同意申请人休假的前提系其单位提前扣减申请人2024年将会产生的调休天数，而该调休天数系基于申请人存在法定节假日加班而产生的，如若申请人离职或未能在法定节假日加班，该预付的调休天数将被扣回，但被申请人未能提供证据证明上述主张曾与申请人进行事先沟通或约定，故其单位需承担待证事实举证不能的不利后果。即无法判断被申请人扣减工资的行为系申、被双方协商达成一致后的结果，故被申请人在2024年3月工资中扣除申请人在2024年1月28日至2024年2月2日休假的工资，缺乏事实依据，亦有违公平合理原则，亦侵犯申请人的合法权益。因此，根据《中华人民共

和国劳动法》第五十条，被申请人应当支付申请人在2024年3月工资中扣除的2024年1月28日至2024年2月2日工资1240.8元。

三、关于2023年9月30日至2023年10月6日加班工资问题。申请人主张被申请人安排其在2023年9月30日、2023年10月1日、2023年10月6日三天均上课1.5小时，并主张除上课的1.5小时以外，其仍需在课外回复家长信息及备课等工作，故应当按照其法定节假日加班3天作为计算依据。被申请人确认其单位曾安排申请人在2023年9月30日、2023年10月1日、2023年10月6日进行上课1.5小时，且该加班时间已安排进行调休。申请人主张不认可被申请人所主张的已安排其调休。本委认为，首先，申请人虽主张其在2023年9月30日、2023年10月1日、2023年10月6日加班工作时长为3天，但因加班工资系申请人主动提出的仲裁请求，故申请人需对该请求的加班时长及事实承担首要的举证责任，现申请人未能提供有效证据证明其在此期间加班时长并非仅为1.5小时/天，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，遂本委不采纳该项主张。其次，根据申请人与被申请人代理人尹梦霞的聊天记录可知，申请人系知悉其在2024年春节期间超过法定休假天数的假期系基于国庆节加班而进行的调休，即双方已对申请人在2023年10月1日加班进行调休作出相应约定，此属于双方意思自治及

自身权利的处分，本委对此予以尊重及照准。现申请人再次要求被申请人支付 2023 年 10 月 1 日法定节假日加班工资，缺乏事实依据，本委不予采纳。再次，申请人虽主张其 2023 年 9 月 30 日及 2023 年 10 月 6 日均有上课，但上述两天不属于《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定的法定节假日，故申请人主张上述两天为法定节假日天数，于法无据，本委不予支持。再者，依查明事实可知，申、被双方约定申请人每周工作 6 天，且申请人亦实际执行该工时制度，其亦未提供证据证明其曾对每周工作天数存在异议，故结合其在职期间均系按照要求正常提供劳动及履行职责的行为，可表明其对被申请人关于每周工作 6 天的工作要求系持知悉且接受的态度。因此，申请人每月领取的劳动报酬与其实际工作时间相对应，即其每月工资总额包括正常工作时间工资及休息日加班工资。如前所述，申请人所主张的 2023 年 9 月 30 日及 2023 年 10 月 6 日非法定节假日，而申请人未能提供证据证明 2023 年 9 月 30 日及 2023 年 10 月 6 日属于其应休未休的休息天数，故无法判断上述两天属于双方约定上班时间抑或为休息日，即无法确定申请人在 2023 年 9 月及 2023 年 10 月当月休息天数少于约定的 4 天/月，故申请人需承担举证不能的不利后果。加之，依查明事实可知，申请人在春节超出法律规定的休假天数系基于国庆假期加班及休息日加班而获得的调休天数，申请人对此亦未提出异议，故本委认为双方已就 2023 年 9 月 30 日、2023 年 10 月 1 日、2023 年 10

月6日加班作出约定及主观意思的合意具有高度的可能性。综上，申请人再次要求被申请人支付其2023年9月30日、2023年10月1日、2023年10月6日加班工资，缺乏事实依据，亦有违公平合理及意思自治原则，本委不予支持。

四、关于2024年1月21日休息日加班工资问题。申请人主张被申请人安排其2024年1月21日周日加班上课1.5小时，基于其除上课1.5小时以外，还需完成其他工作，故要求被申请人支付其2024年1月21日1天休息日加班工资。被申请人认可其单位曾安排申请人2024年1月21日周日加班上课1.5小时，但主张申请人的加班时间已以调休的形式抵消。本委认为，如前所述，申请人应当知悉被申请人在春节超出法定规定的假期天数系基于国庆假期加班及休息日加班而获得的调休天数，且未能提供证据证明其曾对2024年1月的工资数额提出异议，故无法排除申、被双方就2023年及2024年休息日加班处理事宜进行约定的可能性。鉴于申请人未能提供有效证据反驳被申请人当庭主张，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）》第四十二条规定，故本委认为申请人与被申请人休息日加班处理事宜进行了相应的约定，此属于申请人对自身权利的自由处分。而现申请人再要求被申请人支付2024年1月21日休息日加班工资，有违诚实信用及公平合理原则，本委不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条，《全国年节及纪念日放假办法》第二条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条，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）》第四十二条规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 6 月 12 日至 2024 年 3 月 31 日期间存在劳动关系；

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申请人在 2024 年 3 月工资中扣除的 2024 年 1 月 28 日至 2024 年 2 月 2 日工资 1240.8 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 陈隽英

二〇二四年六月六日

书 记 员 余育霖