

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕3081-1 号

申请人：文应斌，男，汉族，1988 年 4 月 1 日出生，住址：海南省东方市。

被申请人：广州海珠区同创企业服务有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 78 号之十二 101。

法定代表人：黄思杰，该单位项目总经理。

委托代理人：陈静华，女，该单位员工。

委托代理人：廖艺妍，女，该单位员工。

申请人文应斌与被申请人广州海珠区同创企业服务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。申请人文应斌和被申请人的委托代理人陈静华、廖艺妍到庭参加诉讼。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 25 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 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的休息日加班费（共计 10 天）5820.5 元；二、被申

请人支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的工作日加班费差额 1206 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 6 日至 2024 年 2 月 23 日（共计 9 天）的正常工作日工资 1496.7 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 6 日至 2024 年 2 月 23 日（共计 9 天）的工作日加班费 1122.525 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 7 日至 2024 年 2 月 23 日春节加班费 3492.3 元；六、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 10974.15 元；七、被申请人支付申请人因拖欠工资及加班工资等其他给付赔偿金 22366.025 元。申请人本案共提出 9 项仲裁请求，另有 2 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人主张的 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的休息日加班费用 5820.5 元以及工作日加班费差额 1206 元，缺乏事实依据。申请人入职前，我单位人事已明确告知申请人岗位工资构成及加班费计算基数标准，双方沟通达成共识后，于 2023 年 11 月 29 日给申请人发放的《录用邀请函》亦正式告知申请人录用的岗位、入职时间、入职所需资料、合同期限及薪酬情况等。申请人知悉并签名确定同意入职。申请人于 2023 年 12 月 1 日按约定前往我单位办理入职手续并签订《劳动合同》，劳动合同第四点劳动报酬规定已明确，申请人正常工作时间工资标准（计算加班工资基数）按 2300 元基数计算。申请人已知悉并签名确认，申请人主张的 3616 元作为加班工资计算与事实不符。按劳动合同约定，结合申请人的出勤情

况，我单位已足额给申请人发放平时加班、周末加班以及法定节假日加班费用。每月考勤及工资条已有详细说明，申请人主张的加班费用及加班差额工资与事实不符。二、申请人主张支付 2024 年 2 月 6 日至 2024 年 2 月 23 日（共计 9 天）的正常工作日工资 1496.7 元、工作日加班费 1122.525 元、2024 年 2 月 7 日至 2024 年 2 月 23 日春节加班费 3492.3 元，以及违法辞退赔偿金 10974.15 元，缺乏事实及法律依据。申请人于 2023 年 12 月 1 日入职，约定试用期 3 个月。申请人入职前声称自己为退伍军人，并告知证书遗失未补办，后续又说让家人帮忙拍相关证件证明其军人身份，但一直未能提交证明给我单位。申请人入职岗位为安全员，入职时未持保安证，录用前已告知试用期内需考取保安证，但申请人入职 2 个多月仍未报名参加考试，从报名考试到取证预计需要 1 个多月时间，按时间推算，届时试用期满申请人不能满足持证条件，不符合试用要求。若申请人试用期满仍未持证，如我单位招用未持证上岗的安全员，也会面临派出所的行政处罚，增加企业用工风险。除以上证件外，申请人的毕业证相关学历证明、前单位离职证明文件均未提供，多项入职资料缺失，我单位至今未收到以上相关证明文件。申请人入职前签订的《录用邀请函》已明确规定入职需携带资料有：学历证、相关上岗证、技能证、职称证书原件及复印件、前单位离职证明。申请人入职当天签订的《录用条件告知书》明确规定：在试用期满之前，无法按照我单位规定办理入职手

续或备齐相关文件的。视为不符合我单位的录用条件，我单位有权解除劳动关系，并不支付任何经济补偿金。另外，申请人在监控室当值期间擅自携带手机，并在值班期间拍摄我单位体系文件，行为已违反了我单位制度。我单位制度明确规定：上岗作业期间禁止使用手机，总控中心/控制中心也按此要求执行落实。申请人签订的《保密协议书》第十条也明确规定：任何在保密范围内的有关资料，非经允许，乙方不得带离甲方办公区域，或通过口头、邮件方式、网络文件传递方式将甲方秘密泄露给甲方以外其他任何人。因申请人入职2个多月都无法提供上岗所需资料，且值班期间违规使用手机，且未经允许拍摄我单位体系文件的行为均不符合岗位试用要求，我单位依据我单位制度在试用期内与其终止劳动合同关系。并于2024年2月7日给申请人下发《解除劳动合同通知书》，且已按规定试用期提前3天通知申请人，劳动合同关系于2月9日正式终止，并告知申请人工资正常结算至2024年2月9日，申请人需立即停止手上工作，该期间的工资正常发放。但申请人拒绝签收文件，并报警处理。我单位无奈只能通过拍摄视频佐证，并在警察的见证下给申请人发放《解除劳动合同通知书》，申请人仍拒绝签收。综合以上事实：1、我单位与申请人的劳动关系已依法于2024年2月9日正式终止，我单位已足额给申请人发放2024年2月1日至2024年2月9日的工资，并不存在违法解除行为。2、申请人主张2024年2月6日至2024年2月23日

的工资及加班费与事实不符。双方劳动关系终止后，申请人不配合办理离职手续，也不肯归还工服工牌，擅自穿着我单位的工服及工牌在办公场所逛走，引发商家投诉仍不肯撤离，我单位无奈报警处理，协商无果。申请人于2024年2月15日至2024年2月23日返回我单位办公场所，用手机拍摄假装自己仍在履职，均是申请人自发行为。申请人已非我单位员工，其自以为的履职行为不应视为正常出勤，也不能作为计算工资的依据。

三、申请人主张我单位支付因拖欠工资及加班工资等其他加付赔偿金24112、175元，缺乏事实及法律依据。综上所述，申请人2023年12月1日入职，于2024年2月9日正式解除劳动合同关系，期间的工资已足额发放。申请人主张的拖欠工资及加班费、赔偿金缺乏事实依据，不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于离职时间问题。申、被双方确认事实如下：申请人于2023年12月1日入职，任安全员，每周工作6天，每天工作12小时，工资标准为岗位薪金2300元/月，固定值班费916元/月，绩效薪金400元/月，每月工资合计3616元。申请人主张被申请人于2024年2月7日向其发出《解除劳动关系通知书》，因其认为该通知中的内容不合法，故拒绝签收，并继续履行劳动合同，被申请人向其邮寄《解除劳动关系通知书》，双方劳动合同于2024年2月23日解除，其最后工作至2024年

2月23日。被申请人辩称其单位系于2024年2月7日向申请人发出《解除劳动关系通知书》，而申请人拒绝签收，其单位自2024年2月7日起未再安排申请人工作，申请人的离职日期应为2024年2月7日，但同意支付申请人工资至2024年2月9日。申请人确认被申请人自2024年2月7日起未再安排其工作，并将其踢出考勤系统及工作群。经查，申请人提供的《解除劳动关系通知书》显示，因申请人未达到被申请人的岗位要求，自2024年2月9日起与申请人解除劳动关系，落款日期为2024年2月7日，并盖有被申请人字样的公章。本委认为，首先，解除权系形成权，即一方当事人将其自身解除劳动关系的意思表示送达至对方当事人后，该权利已生效。在本案中，申请人确认被申请人于2024年2月7日向其发出的解除劳动合同的意思表示，因其不认可被申请人的解除事由，故未签收被申请人发出的《解除劳动关系通知书》。据此可知，被申请人作出的解除劳动合同的意思表示已有效送达至申请人处，申请人仅对解除事由不予以认可，故未签收《解除劳动关系通知书》。且被申请人自2024年2月7日起未再安排申请人工作，即被申请人在客观上亦表现出其单位与申请人解除劳动合同的意思表示。即申请人系知悉及收到被申请人要求与其解除劳动合同的意思表示。因此，本委认为被申请人作出的解除权应已生效。申请人于2024年2月7日后仍继续前往被申请人处工作，此属于其自身行为，无法作为双方仍存在劳动关系的事实依据。其

次，依据被申请人向申请人发出的《解除劳动关系通知书》可知，双方劳动关系于2024年2月9日解除，故被申请人主张申请人离职日期为2024年2月7日，缺乏事实依据，本委不予采纳，遂本委认为双方劳动关系于2024年2月9日解除。

二、关于2024年2月6日至2024年2月23日工资、加班工资问题。申请人主张被申请人安排其周末加班及每天加班4小时，故被申请人需支付其休息日加班工资及工作日延长加班工资。被申请人主张其单位在申请人入职时，已告知申请人工作时间及每月加班工资计算的依据，申请人并未提出异议，且双方已在劳动合同中约定每月加班工资的计算基数。根据申、被双方提供的《劳动合同》载述计算加班工资基数为2300元/月。另，根据申、被双方提供并经双方确认的申请人与被申请人员工的聊天记录显示，申请人告知对方“合同写着双休8小时工作制，加班按最低2300计算，加班（工作12小时4天休）后到手工资5100元不是5500元”，被申请人员工告知申请人每天上班12小时，另外4小时将计算加班工资，一个月加班工资大概1200元至1800元，申请人回复“算了一下，13块1小时制。她跟我说购买五险一金税后到才5100元并不是5500元”“这边要求条例苛刻”，对方回复“12个小时是必须的”“她跟你说的比较保守，可以拿到5500左右”，申请人对此回复“试用期内做做看吧！”申请人确认其入职时已被告知每天工作12小时，需工作8小时后才能算加班，但其不知悉其签署的《录

用邀请函》载明的固定值班费系属于加班工资。经查，被申请人提供的考勤表显示，申请人2024年2月正常出勤天数8天，休假天数1天（2024年2月2日），平时加班小时数16小时，休息日加班小时数4小时。被申请人提供的2024年1月及2024年2月的工资表显示，2024年2月工资总额为1544.99元。被申请人解释称，工资组成中的固定值班费916元实际为每月加班4天的固定加班费，而额外加班费就包含了平时加班4小时、法定节假日及每月加班4天超过8小时部分的加班工资。申请人确认收到2024年2月工资1544.99元，但主张该工资不足额，其除2024年2月2日休息以外，其余均有上班12小时，故被申请人提供的考勤表与事实不符。本委认为，首先，如前所述，本委已认定双方劳动关系于2024年2月9日解除，申请人亦自述被申请人自2024年2月7日起未再安排其工作。申请人未能提供证据证明被申请人自2024年2月7日起要求其继续工作，需承担举证不能的不利后果。因此，申请人继续前往被申请人处工作属于自身行为。而被申请人同意支付申请人工资至2024年2月9日，此属于被申请人对自身权利的处分，本委对此予以尊重及照准。因此，申请人要求被申请人支付其2024年2月10日至2024年2月23日期间的工资、工作日加班工资及法定节假日加班工资，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，依申请人提供的聊天记录及申请人自述可知，申请人入职时知悉被申请人实行每周工作6天，每周工作12小时工作制及加班工资

计算基数为 2300 元，而申请人仅对其实发工资提出异议，并未对工作时长及加班计算基数提出异议，申请人在知悉工作时间及工资数额情况下同意入职。因此，本委认为在申、被双方对于工时制度及工资计算标准存有约定的情况下，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。加之，经核算，申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律相关强制性规定，应属合法有效。再次，申请人虽不认可被申请人提供的考勤表，但其未能提供有效证据对此加以反驳，其需承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人提供的考勤表。依查明事实，经核算，申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 9 日期间的工资、休息日加班工资及工作日延长加班工资合计为 1516.91 元 $[(2300 \text{ 元} + 916 \text{ 元} + 400 \text{ 元}) \div 29.75 \text{ 天} \times (7 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 16 \text{ 小时} \times 150\% + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 4 \text{ 小时} \times 200\%]$ 。因此，被申请人已足额支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 9 日期间工资，而申请人要求被申请人支付 2024 年 2 月 6 日至 2024 年 2 月 9 日期间的工资、延长工作时间加班工资及法定节假日加班工资，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于 2023 年 12 月至 2024 年 1 月加班工资问题。经查，根据申请人提供经被申请人确认的 2023 年 12 月工资条显示，

岗位薪金 2300 元，固定值班费 916 元，绩效薪金 400 元，当月工资应发 3616 元，额外加班费 2141.38 元，税前（考核加减分）100 元，月收入税前总额 5857.38 元。申请人主张其对 2023 年 12 月工资提出异议，而被申请人对此并未回复。另查，被申请人提供的考勤表显示，申请人 2023 年 12 月正常出勤天数 27 天，休假天数 4 天，月总天数 31 天，平时加班小时数 88 小时，休息日加班小时数 15 小时；申请人 2024 年 1 月正常出勤天数 25 天，休假天数 5 天，月总天数 30 天，平时加班小时数 88 小时，休息日加班小时数 15.5 小时。被申请人提供的 2024 年 1 月及 2024 年 2 月的工资表显示，2024 年 1 月工资总额为 5920.60 元。申请人对被申请人提供的考勤表不予认可，其不认可被申请人所主张的加班时长，但确认其已收到 2023 年 12 月至 2024 年 1 月的实发工资。本委认为，首先，申请人虽不认可被申请人的考勤表，但其未能提供有效证据对该考勤表加以反驳，其需承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人提供的考勤表。其次，如前所述，本委认为申、被双方已就加班工资的基数及计算加班工资的依据作出的相应约定，故本委采纳被申请人关于加班工资基数及计算的依据。根据考勤表及经核算，申请人 2023 年 12 月工资数额 5757.38 元（ $2300 \text{ 元} + 916 \text{ 元} + 400 \text{ 元} + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 88 \text{ 小时} \times 150\% + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 15 \text{ 小时} \times 200\%$ ）；2024 年 1 月工资数额 5770.59 元（ $2300 \text{ 元} + 916 \text{ 元} + 400 \text{ 元} + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 88 \text{ 小时} \times 150\% + 2300 \text{ 元}$

÷21.75 天÷8 小时×15.5 小时×200%)。据此可知，被申请人已足额支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日期间的工资、工作日延长加班工资及休息日加班工资。因此，申请人要求被申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日工作日延长工作时间加班工资及休息日加班工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。申、被双方确认双方签订的劳动合同约定劳动合同期限为 2023 年 12 月 1 日至 2027 年 3 月 31 日，试用期为 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日。被申请人辩称申请人在试用期期间未提交完整的入职资料，申请人仅提供身份证及入职体检表办理入职，其单位曾于 2024 年 1 月 12 日提醒申请人补交相关证件，但申请人一直并未补交，且申请人在职期间未报名考取保安证，经时间推算，申请人在试用期期间无法提供保安证上岗。申请人确认其仅提供身份证及入职体检表办理入职手续，并确认被申请人曾要求其考取保安证，但主张被申请人有部分员工亦存在未有此证件的情况。经查，被申请人提供经申请人确认的申请人与被申请人员工的微信聊天记录显示，对方要求申请人提供退伍证，但申请人告知退伍证已经遗失并未补办，对方告知申请人有退伍证可以获得 100 元持证费，虽退伍证不是入职的必要条件，但申请人入职转正前，必须要考安全上岗证，对此，申请人回复“收到收到”。申、被双方提供的申请人与被申请人员工的微信聊天记录显示，被

申请人员工于2024年1月12日要求申请人将退伍证提交，并告知入职后要考安全上岗证，拿到证后有100元的持证费。被申请人提供的《录用邀请函》载明申请人入职需提供“相关上岗证、技能证、职称证书原件及复印件1份”，乙方签名处载有申请人的签名。被申请人提供的《录用条件告知书》载明员工在试用期期间存在如下情况，视为不符合录用条件，被申请人有权解除双方劳动关系，并不支付任何经济补偿，员工不符合录用条件情形包含“在试用期满之前，无法按照公司规定办理入职手续或备齐相关文件的”，该告知书落款处载有申请人签名。申请人确认上述文件的签名是其本人所签。本委认为，试用期系法律赋予用人单位和劳动者相互考察、评估以及双方彼此行使选择权的权利。依查明事实及证据可知，申请人知悉转正前必须考取保安证，并在《录用条件告知书》中签名，而申请人未能提供证据证明其签订该文件时存在受胁迫的情形，使其作出不真实的意思表示，其需承担举证不能的不利后果，故本委认为申请人应当知悉其岗位的录用条件。且根据《保安服务管理条例》第十六条规定，担任保安员的工作需申领保安员证并持证上岗。据此，被申请人要求申请人必须持有保安员证作为申请人担任该岗位的录用条件具有法律依据。鉴于被申请人就申请人试用期不符合录用条件作出相应的规定，且申请人已知悉上述规定的情况下，申请人未能提供有效证据证明其在试用期期间已报名或可在试用期期间获得保安员证，其需承

担举证不能的不利后果。因此，被申请人以此认为其不符合录用条件具有事实依据及法律依据，该行为属于依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

五、关于加付赔偿金问题。申请人主张根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定要求被申请人支付加付赔偿金。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定，若用人单位未及时支付劳动报酬的，应由劳动行政部门责令限期支付，现申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付因拖欠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，故其该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

申请人的另 2 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕3081-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《保安服务管理条例》第十六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的关于 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的休息日加班工资、2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的

工作日加班工资、2024年2月6日至2024年2月23日正常工作
日工资、2024年2月6日至2024年2月23日工作日加班工
资、2024年2月7日至2024年2月23日春节加班工资、赔偿
金、加付赔偿金的仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二四年六月二十七日

书 记 员 曾韵诗