

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〕3405号

申请人：罗吉利，女，汉族，1998年5月1日出生，住址：广东省廉江市石颈镇。

被申请人：广州揽月臻品饮食文化有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路257号之二204铺。

法定代表人：杨文龙。

委托代理人：陈旭寰，男，广东华之杰律师事务所律师。

委托代理人：庞昌炜，男，广东华之杰律师事务所实习人员。

申请人罗吉利与被申请人广州揽月臻品饮食文化有限公司关于工资、加班费的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗吉利和被申请人的委托代理人陈旭寰、庞昌炜到庭参加诉讼。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5月16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20日至2024年

2月1日工资3234元；二、被申请人支付申请人2024年1月20日至2024年2月1日工作日延长工作时间7小时的加班费140元。

被申请人辩称：申请人的职位为楼面经理且尚在试用期内，其试用期工资的计算基数应按不低于6000元的80%即5000元计算。从申请人提交的证据可见，申请人1月出勤4天，故其1月未发工资应为645.16元（5000元÷31天×4天），已调休5.5小时应与加班7小时抵扣，即剩余加班时长为1.5小时，故其加班费应为28.46元（5000元÷31天÷8.5小时×1.5小时）。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认，申请人于2024年1月20日入职被申请人，任职楼面经理，没有签订劳动合同，执行每周上班6天的工时制度，自2024年2月1日下午起请休事假，于2024年2月20日申请离职，2月出勤0.5天，被申请人未向申请人发放2024年1月、2月工资。申请人主张双方口头约定其工资标准为8000元/月，其2024年1月出勤11天、休息1天、加班7小时。被申请人则表示楼面经理的工资标准处于服务员与铁板师傅的工资标准之间，据此主张申请人的工资标准为6000元/月，试用期1个月，试用期工资按不低于上述工资标准的80%即5000元计算，并主张应按申请人提供的考

勤记录（系统）认定申请人 2024 年 1 月出勤及加班情况。根据申请人提供的考勤记录（系统）显示，申请人 1 月出勤 4 天，休息 1 天，加班 7 小时，调休 5.5 小时，统计截至 2024 年 3 月 1 日。申请人表示其系从 2024 年 1 月 26 日起才开始接受考勤，考勤记录（系统）反映的考勤数据是从 1 月 26 日开始汇总的。

本委认为，本案申、被双方对申请人 2024 年 2 月出勤天数以及被申请人未发放申请人 2024 年 1 月、2 月工资之事实无争议，对申请人的工资标准及 2024 年 1 月出勤天数则存有争议。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按照有利于劳动者的原则计算确定。无证据表明楼面经理岗位的工资水平应当低于铁板师傅岗位的工资水平，被申请人以其单位服务员与铁板师傅的工资标准区间推定楼面经理的工资标准，缺乏依据，亦无证据显示双方有约定试用期及试用期工资标准，鉴于本案双方均未能对申请人的工资数额进行举证，按照有利于劳动者的原则，本委采纳申请人主张的工资标准，即 8000 元/月。关于出勤天数，虽被申请人主张申请人所提供的考勤记录（系统）即申请人的实际出勤情况，但该考勤记录（系统）反映申请人出勤仅 4 天，明显少于每周 6 天工作制下应出勤的天数，有违常理，被申请人既无对该出勤结果作出合理解释，亦无提供证据证明导致该出勤结果的原因。

同时，考虑到申请人刚到被申请人处工作十余天，签订劳动合同、参加社保、建立员工人事档案、新员工身份信息数据录入等入职手续仍在合理的办理期内，新员工入职后未及时启用系统考勤的可能性是存在的。由上，本委认定考勤记录（系统）未完整反映申请人在职期间的出勤情况。结合申请人执行的工时制度，本委采纳申请人的主张，认定申请人2024年1月20日至2月1日出勤共11.5天（11天+0.5天）。依据上述认定的工资标准、出勤天数并结合每周上班6天的工时制度计算，申请人本案请求的工资数额未超出本委核算相应期间的应得工资数额，故申请人请求2024年1月20日至2024年2月1日工资3234元，本委予以支持。

二、关于加班费问题。双方约定申请人每天上班8.5小时（含用餐时间）。申请人确认其本案请求的7小时加班工时未扣减5.5小时调休工时，但主张其前期尚未接受考勤时亦产生加班工时。本委认为，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）》（法释[2020]26号）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人并未就其2024年1月26日前亦存在加班的事实提供证据证明，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委依据申请人提供的考勤记录（系统）认定申请人在冲抵调休工时后剩余加班工时为1.5小时。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，按每周工作6天、每天工作8小时（剔除

每天用餐 0.5 小时，8.5 小时-0.5 小时）的工时制度折算申请人正常工作时间的时薪，据此计算，被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 20 日至 2024 年 2 月 1 日工作日延长工作时间加班费 75.63 元【 $8000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时} \times 1.5 \text{ 小时} \times 150\%$ 】。

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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》（法释[2020]26号）第四十二条之规定，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 2024 年 1 月 20 日至 2024 年 2 月 1 日工资 3234 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 2024 年 1 月 20 日至 2024 年 2 月 1 日工作日延长工作时间加班费 75.63 元。

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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年七月五日

书 记 员 林伟仙