

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〕5975号

申请人：陆某某，男，汉族，1987年5月10日出生，住址：广东省从化市。

被申请人：广州某某汽车有限公司，住所：广州市天河区盈溪路151号。

法定代表人：麦某某。

委托代理人：伍某某，女，该单位员工。

委托代理人：陈某某，女，该单位员工。

申请人陆某某与被申请人广州某某汽车有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陆某某和被申请人的委托代理人伍某某、陈某某到庭参加诉讼。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10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2020年1月1日至2020年2月28日工资10000元；二、被申请人支付申请人2018年8

月1日至2024年10月16日加班工资100000元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿200000元。

被申请人辩称：一、申请人于2018年7月27日入职担任机电维修技师，与我单位签署劳动合同及补充协议，其知悉岗位职责及规章制度。申请人目前仍在职，我单位并无与其解除劳动合同，故无需支付申请人解除劳动合同经济补偿。二、我单位已向申请人支付2020年1月和2020年2月工资共11550.52元，故无需支付申请人上述期间工资10000元。三、我单位已在每月工资中支付申请人休息日加班工资。双方签订的劳动合同约定，我单位可根据工作需要安排申请人加班，我单位依法支付加班工资或给予调休。加班须根据规章制度规定办理加班申请手续。申请人在节假日已正常休息，或根据自身需求申请调休，故我单位无需支付加班工资。四、申请人工作表现及工作态度欠佳，在2023年6月维修作业时未按规范流程操作，被客户投诉；2023年11月与同事发生打架事件。我单位分别于2023年7月、2023年11月对申请人的工作表现给予书面警告和记大过处分。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2020年1月和2020年2月疫情放假期间值班，但被申请人并无向其支付值班期间工资。被申请人对此辩称，2020年1月和2020年2月单位全

体员工放假，申请人并无值班。申请人提供违章罚款截图拟证明其存在疫情值班救援的事实。该证据显示的日期为2020年2月。被申请人对此不予确认，表示如若申请人确实存在出车救援的行为，单位亦向其计发工时费。经查，被申请人提供工资单拟证明已支付申请人2020年1月和2020年2月工资。申请人对此表示被申请人并无向其支付值班期间工资。本委认为，其一，用人单位对工资支付台账负有保存两年的义务，对超过两年的工资支付台账不具有加以提供并举证的责任。而考勤记录作为与工资支付依据密切相关的证明材料，在法律未有明确规定用人单位需保管具体年限的情况下，考勤记录的保存及提供年限应以工资支付台账的保存年限为限，不应人为苛责用人单位提供超出两年以外的考勤记录，否则缺乏法律依据，且有失公平。因此，申请人对超出两年以外的考勤记录负有初步的举证责任，现因其未切实履行该举证义务，故其对此应承担举证不能的不利后果。由于申请人并无提供2020年1月和2020年2月的考勤记录，故不足以当然证明其上述月份存在按月正常提供劳动的事实。其二，申请人虽提供违章罚款截图拟证明其在疫情值班救援，但被申请人对此未予确认，且本案亦无其他旁证可对此违章罚款截图予以佐证，故仅凭申请人本案提供的现有证据，不足以有效证明上述证据的充分证明力。另，如若申请人所述救援事实存在，因其本案关于2020年2月在岗行为陈述为值班，而值班与加班并非完全等同之概念，现行劳动

法律法规并无对值班的待遇标准作出明确规定，故在未有法律予以强制性规定的情况下，值班的报酬标准应以双方约定为准。鉴于被申请人并无提供证据证明双方就值班报酬的标准存在约定，因此，即便申请人在2020年2月存在值班救援的行为，亦无法证明被申请人向其支付的该月工资数额低于双方约定的标准，且如前所述，被申请人对超出两年以外的工资支付问题不负举证责任，故申请人在未对此待证事实承担举证义务的情况下，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。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张其在春节放假期间、疫情期间以及超过18时之后存在加班，但被申请人并未发放加班工资。申请人对此提供2021年2月考勤记录和违章罚款截图予以证明。被申请人对申请人主张的加班事实不予确认。经查，申请人需手机打卡考勤；申请人截止至开庭当日仍在职。本委认为，其一，根据《广东省工资支付条例》第十六条“用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年”之规定，被申请人保存工资支付台账的年限不得低于两年。也即，对于超出两年以上的工资支付台账，被申请人不负有保存及提供的法定义务。由于申请人系于2024年10月16日申请劳动仲裁，故被申请人对申请人2022年10月16日及之前的工资支付台账无需承担举证责任，此前工资支

付问题发生举证倒置，应由申请人对此承担举证义务。现因申请人并无提供证据对此予以证明，遂其对此应承担举证不能的不利后果。因此，申请人要求被申请人承担2022年10月17日之前的加班工资依据不足，本委不予支持。其二，参照《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）》第四十二条之规定，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。依庭审查明的事实可知，申请人在职期间使用手机打卡考勤，其目前尚在职。由于申请人并未离职，且无证据显示其丧失获取在职期间相关考勤记录的能力，故无法证明其获得自身工作期间出勤记录的权利被剥夺，进而不能免除其对加班事实所应承担的法定举证义务。基于申请人在本案中并无提供证据证明其在2022年10月17日及之后的考勤记录，故未能有效证明其在此后确实存在加班的事实。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于经济补偿问题。本委认为，鉴于申请人与被申请人劳动关系尚未解除，故双方劳动关系在依然存续的情况下，其该项仲裁请求获得支持的前提条件并未成就。因此，申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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》第十六条, 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)》第四十二条之规定, 本委裁决如下:

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年十二月十三日

书 记 员 刘轶博