

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〕5242 号

申请人：魏某某，男，汉族，1995 年 5 月 15 日出生，住址：河南省新乡市。

委托代理人：范萍萍，女，广东扬鸣玉律师事务所律师。

被申请人：深圳市某某信息技术股份有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区海洲路 18 号 1301 室。

负责人：严某。

委托代理人：唐某某，男，该单位员工。

申请人魏某某与被申请人深圳市某某信息技术股份有限公司广州分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。申请人魏某某及其委托代理人范萍萍和被申请人的委托代理人唐某某到庭参加诉讼。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 8 月 23 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经济补偿 49093.62 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 8 月 28 日工资

20907 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 5 日至 2024 年 7 月 6 日加班工资 89997.91 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日未休年休假工资 16928.84 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2024 年 8 月 29 日向我单位发送被迫离职的邮件，但未明确被迫离职具体理由，因解除权属于形成权，双方劳动关系于当日解除，属申请人提出离职而解除劳动关系。二、我单位已足额支付申请人 2024 年 8 月工资。三、我单位实行加班审批制度，详见劳动合同书第四款第六条约定。申请人已提交加班审批邮件，其中关于 2022 年 11 月 19 日加班事宜而言，其加班审批的加班时长为 8 小时，但其却主张加班 11 小时 30 分钟，有违诚实信用原则。根据我单位提交的证据核算得知，申请人在职期间周末加班共 124 小时，平时加班 5 小时，法定节假日加班 8 小时，已调休总计 108 小时。我单位已根据工资协议书约定，以 11500 元为基数，足额支付申请人在职期间全部加班工资。四、我单位已安排申请人于 2024 年 8 月 22 日至 2024 年 8 月 28 日休 5 天带薪年假。申请人诉求 2023 年年休假工资问题，其并未提供证据证明入职我单位时已满足休年休假的条件。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人每月工资由基本工资 11500

元、外派津贴 9200 元和岗位津贴 2300 元构成，其最后工作至 2024 年 8 月 28 日。被申请人主张申请人支付 2024 年 8 月应发工资 19851.63 元，在扣除其个人应缴纳的社会保险费 816 元、住房公积金 400 元、个人所得税 1363.56 元，以及因申请人申请将社会保险费及住房公积金缴纳基数分别由 5284 元和 2300 元调整至 8000 元后，单位应额外缴纳的上述费用差额 865.61 元，申请人 2024 年 8 月实发工资为 16415.46 元。申请人确认被申请人所述的个人应缴纳的社会保险费、住房公积金、个人所得税以及实发工资数额，但对被申请人主张因调整社会保险费和住房公积金缴纳基数而增加的费用差额不予认可。本委认为，依查明的事实可知，申请人在职期间月工资数额为 23000 元（11500 元+9200 元+2300 元），故被申请人应依法按照申请人实际月工资标准为其缴纳相关税费。不论申请人系否向被申请人提出调整社会保险费及住房公积金的缴费基数，均不能以此作为免除其应依法履行足额缴纳社会保险费的法定义务之理由，更不可由此将用人单位应承担的社会保险费转嫁至申请人承担。因此，被申请人对其事先未依法履行足额缴纳社会保险费和住房公积金的行为，应承担事后因此所产生的相关责任。遂被申请人将社会保险费和住房公积金基数调整后增加的费用归由申请人承受范围，并在工资中扣除相应费用的行为于法无据，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024

年 8 月 28 日期间工资差额 2154.41 元（23000 元÷21.75 天×20 天-816 元-400 元-1363.56 元-16415.46 元）。

二、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间存在加班情形，但被申请人并未向其支付加班工资。申请人对此提供《加班费明细表》及聊天记录等证据予以证明。被申请人辩称，申请人每月领取工资均有工资条，但其并未根据劳动合同的约定，在收到工资后于异议期内对工资提出异议，且单位实行加班审批制度，申请人在职期间存在加班及调休的申请，实际已调休 108 小时，被申请人已向其足额支付加班工资。被申请人对此提供加班及调休邮件审批记录、工资发放凭证等证据予以证明。申请人则反驳称，被申请人强制要求其对工资条予以确认，否则不发放工资，至于被申请人所述已调休 108 小时，并无计算入本案仲裁请求中，同时，劳动合同关于工资异议期的条款系被申请人提供的劳动合同格式条款，并未对其进行明示或告知。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人每月领取工资时可获取工资条，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。被申请人在向申请人支付当月工资数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。申请人虽主张被申请人存在强制要求其对工资条予以确认的行为，但其并无提供

有效证据对此予以证明，故本委对其该项主张不予采信。其次，申请人作为完全民事行为能力人，对自身包括签字在内的民事行为所产生的法律后果负有一般人的注意义务和预见能力。申请人虽主张被申请人提供的劳动合同系格式条款，但其在劳动合同的签字，则表明其对当中条款和内容的认可，否则与其签字的客观行为明显存在冲突。劳动合同系明确劳资双方权利义务的协议，故双方的签字或盖章行为，系对劳动合同发生法律效力成就条件。申请人未举证证明在职期间曾就领取的工资数额向被申请人提出异议，故无法证明其在职期间对每月发放的工资数额不予认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人表示拒绝或提出异议，或向相关劳动行政部门进行投诉，但现查明证据中无法证明申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，且结合申请人在职期间按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动的行为，理应视为其对每月的领取的工资总额及明细持认可和接受的态度，否则明显有违普通大众对领取劳动报酬及正常提供劳动之间的认知常理及行为逻辑。再次，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请

人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。本案查明的证据无法证实申请人自入职以来对工资构成及数额提出异议或向相关劳动行政部门进行投诉，其直至离职时方对加班工资主张权利，该行为不符合日常生活经验法则，加重被申请人对申请人按月领取工资行为的预期判断责任，亦有违常识性及合理性，令人难以信服和接受。被申请人鉴于申请人按月正常领取劳动报酬的行为，而认为申请人对发放的工资数额予以接受，并无违反申请人该领取工资的行为所体现的认可工资数额之主观意思表示。申请人在事后再行对被申请人发放的工资数额提出异议，并以此主张被申请人未足额支付加班工资，则明显缺乏合理性，亦对被申请人基于申请人对工资数额未有异议在先的意思表示而发放对应工资的行为存在不公，超出行为人对行为后果的合理预期。最后，法律虽赋予劳动者申请仲裁的时效，但此仅系申请仲裁期限的规定，并不意味着任何行为只要未超出该仲裁时效即属合理。法律系最低的道德底线要求，不违法不等于高尚。同理，法律赋予劳动者维权的时间机会，不等于在时间机会中维权即可得到支持。任何行为，均需满足合法且合理的要求，方为法律认可且倡导的行为。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，且缺乏合理基础，对此不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限未满10年，其2023年未休带薪年假。被申请人对此主张，

申请人于2024年8月22日至2024年8月28日期间已休2023年5天带薪年假。经查，申请人上述休假系基于被申请人的安排；申请人离职前不包括加班工资的月平均工资为23000元。另查，申请人于2022年10月31日入职被申请人总公司，后于2023年12月1日与被申请人签订劳动合同，由被申请人承接其在总公司的工作年限。本委认为，基于申请人在职期间休假行为系基于被申请人的安排而产生，根据劳动关系中包括休息休假在内的劳动行为属于具有隶属性质的有偿劳动，申请人该休假行为应视为服从工作安排的表现，被申请人对其主动行使休假安排及用工管理权利的行为应承担首要的举证责任。鉴此，被申请人应提供证据证明申请人2024年所休带薪年假具体归属的年份，但其并无切实履行该举证义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采纳。另，由于申请人未提供证据证明其在入职被申请人总公司前存在连续工作12个月及以上的事实，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，申请人自2023年10月31日起方享有带薪年假的资格。另根据《企业职工带薪年假实施办法》第五条之规定，申请人于2023年10月31日至2023年12月31日享有带薪年假0天（ $62 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。由此表明，申请人于2023年不具有享受带薪年假的权利，被申请人不存在需向其支付未休年假工资的义务，遂本委对其该项仲

裁请求不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未足额支付加班工资，以及拖延支付2024年8月工资，故于2024年8月16日向被申请人发送律师函，要求对方支付经济补偿。被申请人对此辩称，申请人主张的解除事由不成立，律师函所述内容与事实不符，其系主动离职。经查，申请人提供的《律师函》载明“贵公司于2024年8月15日在无合法理由及未遵循法定程序的情况下，单方面非法辞退了委托人”，并要求被申请人支付经济补偿、拖欠的工资、年休假工资及加班工资；微信聊天记录显示对方向其发送相关离职申请表等文件。被申请人对该证据所载明的内容不予认可，并提供微信聊天记录及《被迫解除劳动关系通知书》拟证明申请人于2024年7月8日主动表示欲离职并获取赔偿，并于当月10日主动了解辞职的申请事宜，后于2024年8月29日通过邮件发送上述通知书。本委认为，首先，如前所述，本委对申请人主张的加班工资不予支持，故本案证据不足以证实被申请人存在未足额支付申请人加班工资的情形。其次，根据日常生活经验法则及常识可知，申请人在2024年8月离职时，尚未至当月工资发放的日期，故被申请人并无存在拖延支付其2024年8月工资的行为。再次，申请人提供的微信聊天记录仅显示对方向其发送相关离职申请表文件，但并无证据可证明被申请人对其作出明确的解除劳动关系决定或意思表示，发送相关表格的行为，无法必然得出被申请

人已发出解除劳动关系的通知的结论。劳动关系的解除属于法律事实，启动该法律事实的前提系一方当事人具有解除的意愿，而该解除事实的成就则需以解除通知有效送达至对方为条件。因此，发送离职申请的相关表格的行为，不能有效作为证明被申请人已行使解除权的依据。最后，《律师函》虽要求被申请人支付年休假工资，但年休假工资系劳动者未实际享受休假权利而可获得的相应报酬，此并非劳动付出的相应对价，不属于劳动报酬性质，故不论被申请人系否支付年休假工资，均不能成为申请人主张离职并要求经济补偿的依据，不符合劳动法律规定的用人单位应支付经济补偿的法定情形。另，即便被申请人因申请人社会保险费或住房公积金缴费基数调整，而在申请人月工资中额外扣除用人单位所应承担的对应增加的相应费用，该行为虽不被相关社会保险征缴规定所认可，但亦不能据此而认定被申请人存在故意未足额发放工资的事实。原因在于，被申请人每月向申请人发放工资条以供确认，申请人在获悉当月工资条具体明细的前提下，未对工资构成及金额提出异议，故该行为理应视为对即将发放的工资数额之认可，被申请人鉴此向其支付在职期间工资的行为，则无违反申请人所确认的意思表示，实属与申请人意思表示相吻合。申请人在事后再行对被申请人未发放工资的行为提出异议，并以此主张被申请人存在未足额支付劳动报酬的情形，则明显缺乏合理性，亦对被申请人基于申请人对工资数额确认在先的意思表示而发放对应工

资的行为存在不公，属于对行为后果超出合理预期的情形，缺乏合理性及公平性。综上，本委认为申请人该项仲裁请求符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，对此不予支持。

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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条之规定，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8月1日至2024年8月28日期间工资差额2154.41元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十月二十三日

书 记 员 刘轶博