

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〕4846 号

申请人：俞某某，女，汉族，2003 年 6 月 17 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：罗穗峰，男，广东实德律师事务所律师。

被申请人：某某工业设计有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路 16 号 108-1。

法定代表人：戴某。

申请人俞某某与被申请人某某工业设计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。申请人委托代理人罗穗峰和被申请人的法定代表人戴某到庭参加诉讼。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 8 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 6 月工资 2048.88 元、2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 19 日工资 2956.52 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 6 月绩效奖金 625 元、2024 年 7 月 1

日至2024年7月19日绩效奖金625元；三、被申请人支付申请人2023年7月1日至2024年7月19日工作日延时加班工资19816.20元、休息日加班工资11777.93元、法定节假日加班工资4586.21元；四、被申请人支付申请人2023年5月4日至2024年7月19日未休年休假工资差额1579.92元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿6872.64元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人在职期间工资和绩效奖金；二、我单位每月支付的工资已包含值班费用；三、申请人工作满一年方享受带薪年假，其在职期间已休4.5天带薪年假，超出法定天数；四、申请人对工作时间问题从未与任何人沟通，且在未办理工作交接及提前告知的情况下直接辞职，给我单位造成巨大损失，申请人应向我单位补偿一个月工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人当庭撤销该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤销该项请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于绩效奖金问题。申请人主张其每月工资包括绩效奖金，被申请人未向其支付2024年7月绩效奖金。被申请人对此反驳称，其已于2024年8月21日向申请人支付2024年7月绩效奖金635元。经查，被申请人提供的银行转账记录拟证明

其于2024年7月31日向申请人支付第一笔2024年5月绩效奖金和2024年6月工资共2048.88元，后于2024年8月14日支付第二笔款项2048.88元；2024年8月19日向申请人支付2024年6月绩效奖金及2024年7月工资共2682.76元；2024年8月21日向申请人支付2024年7月绩效奖金635元。申请人对此表示，其确已收到上述款项，但2024年8月19日支付的款项仅为2024年7月工资，而2024年8月21日发放的款项并非2024年7月绩效奖金。另查，被申请人提供2024年7月工资条拟证明2024年8月19日发放的款项包含了2024年6月绩效奖金。申请人对此不予确认，主张相关费用并无确切的计算方式。庭审中，申请人撤回2024年6月绩效奖金的仲裁请求。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人提供工资条及银行转账记录拟证明其已向申请人支付在职期间工资，以及转账款项的具体构成，即其对自身应尽的举证义务已承担初步举证责任。申请人虽对被申请人提供的证据之证明目的不予认可，但并无提供充分的相反证据予以反驳，故无法有效否定或推翻被申请人提供证据的证明效力，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。因此，本委认为被申请人在已履行应尽举证义务且申请人未能提供反证加以反驳的情况下，不应将不利后果归由被申请人承担，否则有违义务责任相对应原则。遂本委认

定被申请人已向申请人支付完毕 2024 年 7 月绩效工资，申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。经查，申请人于 2023 年 5 月 4 日入职被申请人处任线上客服，最后工作至 2024 年 7 月 19 日；申请人入职被申请人前未有工作经历，其在被申请人处已休 4.5 天带薪年假。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年假。据此，申请人自 2024 年 5 月 4 日起方享受带薪年假的资格。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2024 年 5 月 4 日至 2024 年 7 月 19 日期间享有带薪年假 1 天（ $77 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。由于申请人在职期间实际享受的带薪年假天数已超过法定标准，故其要求被申请人再行向其支付未休年休假工资于法无据，本委不予支持。

四、关于加班工资问题。申请人主张其每天工作 8 小时，实行大小周工作制，但在职期间被申请人安排其下班后在家待岗提供线上客服，经核算，其工作日加班 586 小时、休息日加班 307 小时 5 分、法定休假日加班 26 小时 30 分。申请人提供微信聊天记录、值班表、加班统计表等证据拟证明其存在加班事实。经查，微信聊天记录显示申请人存在下班时间后回复工作信息的记录，但显示的信息回复时间存在不固定时长的间隔，并不十分紧凑；值班表则显示自 2023 年 7 月 1 日起被申请人安排包括申请人在内的人员于下班后值班；加班统计表载明工作

日加班 586 小时、休息日加班 307 小时 5 分、法定休假日加班 26 小时 30 分。被申请人对上述微信聊天记录和值班表证据真实性予以确认，但对加班统计表不予认可，辩称申请人每月待岗工作接近 40 小时，工作强度不大，且双方在建立劳动关系时已就待岗工作事宜协商一致，双方约定每月基本工资为 2300 元，申请人每月基本工资实际 4000 元，该费用已包含其晚上线上客服工作的费用，且其并无对此提出异议，加之根据规章制度规定，加班需提交审批，申请人并未提交过任何加班申请。另查，申请人 2024 年 7 月出勤 17 天。本委认为，首先，被申请人虽主张双方约定的基本工资已包含值班费用，但其并未提供证据予以证明，故其该项主张缺乏有效证据加以支撑，仅凭其单方陈述本委难以采信。另，依查明的事实可知，申请人在职期间月工资固定标准部分并无发生变化，而本案现有证据未证实申请人在入职后即被安排从事值班工作，即申请人在入职时领取的工资数额，与其无需从事值班工作所完成的工作任务及工作强度相匹配。也即申请人每月工资数额系其在正常工作时间内提供劳动的对价，该数额并无包括此后安排值班的劳动报酬。由于申请人在入职之初无需从事值班工作的情况下所领取的工资数额，与 2023 年 7 月后被安排值班期间所领取的工资并无差异，由此表明，申请人在职期间领取的固定工资数额并未因值班工作的增加而发生调整。因此，申请人在工作内容增加的同时，被申请人并无额外向其支付相应的劳动报酬，申请

人的工作成果未能通过相应的劳动报酬予以体现。其次，依查明的事实可知，申请人在职期间实行大小周工作制，其并无举证证明曾对该工时制度提出异议或进行投诉，故其按时履行工作职责的行为，应视为对该工时制度的认可和接受。加之被申请人每月向其支付劳动报酬，亦系以申请人按要求履行双方约定的工时制度所提供的劳动为前提和条件，由此表明，被申请人每月支付的劳动报酬已包含申请人每周休息日正常工作时间的加班工资。故本委对申请人另行主张休息日加班工资的请求不予支持。再次，申请人虽提供微信聊天记录、值班表等证据拟证明其存在加班事实，但值班表仅系对值班时间的预安排，实际的工作时长应以有效且实际的工作内容为载体，然加班时间并非简单的时间经过，申请人提供的微信聊天记录所显示的沟通工作内容的间隔时间不固定，无法体现其在值班安排时间内一直处于工作的状态，故上述证据不足以作为其处于连续加班的期间。因此，本委采纳被申请人之主张，酌定其每月值班时长 40 小时。最后，由于申请人的值班行为系基于被申请人的安排，故即便其未向被申请人提出加班申请，亦不能否定其系基于被申请人的要求而履行加班职责的事实。因此，被申请人该项主张不能成为免除其支付加班工资的有效抗辩事由。经核算，申请人于 2023 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 19 日期间共加班 504.4 小时（40 小时×12.61 个月）。由于被申请人未提供证据对加班统计表予以反驳，故本委对该证据予以采纳，但因申请

人在职期间实行大小周工作制，被申请人亦根据双方约定的工时制度向其支付劳动报酬，由此表明，申请人每月领取的工资数额包括每月休息日上班的劳动报酬，故其要求被申请人向其支付每月休息日上班的加班工资依据不足，本委不予支持。据此，本委认定申请人于2023年7月1日至2024年7月19日期间休息日值班时长105.32小时（ $307.08 \text{ 小时} - 8 \text{ 小时} \times 2 \text{ 天} \times 12.61 \text{ 个月}$ ），故申请人在上述期间值班时长共717.82小时（ $586 \text{ 小时} + 105.32 \text{ 小时} + 26.5 \text{ 小时}$ ）。由此可知，申请人在2023年7月1日至2024年7月19日期间实际有效加班时长比例为70%（ $504.4 \text{ 小时} \div 717.82 \text{ 小时}$ ）。综上，申请人在2023年7月1日至2024年7月19日期间有效加班时长分别为工作日延时加班410.2小时（ $586 \text{ 小时} \times 70\%$ ）、休息日加班73.72小时（ $105.32 \text{ 小时} \times 70\%$ ）、法定休假日加班18.55小时（ $26.5 \text{ 小时} \times 70\%$ ）。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2023年7月1日至2024年7月19日期间工作日延时加班工资11947.57元（ $4000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 410.2 \text{ 小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资2862.91元（ $4000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 73.72 \text{ 小时} \times 200\%$ ）、法定休假日加班工资1080.58元（ $4000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 18.55 \text{ 小时} \times 300\%$ ）。

五、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同关系通知书》载明其因被申请人发布内容不实、针对其本人的警告通知，造成其名誉损害，且经沟通仍不撤销警告通知，

以及未支付加班工资为由提出解除劳动关系。另查，申请人提供的微信聊天记录显示被申请人向其发送工资条要求确认，申请人回复“没问题”或“OK”表情。本委认为，被申请人虽未向申请人支付值班期间加班工资，但如前查明的事实可知，双方对值班期间加班工资支付问题存在争议，且申请人所主张的加班时长亦缺乏有效证据加以证实，故被申请人未向其支付加班工资的行为具有较大争议性，难以认定存在恶意拖欠劳动报酬的事实。同时，依查明的证据可知，被申请人存在向申请人发放工资条要求确认的事实，但并无证据显示申请人对此存在异议，故其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，而系直接明确回复无误，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则无违反申请人所确认的意思表示。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，具有对行为后果超出合理预期的情形。另，申请人以被申请人对其作出内容不实、损害其名誉的警告通知作为解除事由，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。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。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条,《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,《职工带薪年休假条例》第二条,《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,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2023年7月1日至2024年7月19日期间工作日延时加班工资11947.57元、休息日加班工资2862.91元、法定休假日加班工资1080.58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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十月十四日

书 记 员 刘轶博