

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〕5098 号

申请人：盘某雄，男，汉族，1994 年 9 月 16 日出生，住址：广西岑溪市水汶镇。

委托代理人：何志威，男，广东道怡律师事务所律师。

被申请人：广州市某某某劳务有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某华，该单位总经理。

委托代理人：林某銓，男，该单位员工。

委托代理人：邹夕云，女，广东沁森律师事务所律师。

申请人盘某雄与被申请人广州市某某某劳务有限公司关于工资、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。申请人的委托代理人何志威和被申请人的委托代理人林某銓、邹夕云到庭参加庭审。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 9 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2020 年 6 月 1 日至 2024

年7月8日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2020年6月1日至2024年7月8日工资差额112804.7元；三、被申请人支付申请人经济补偿55127.57元；四、被申请人支付申请人2020年6月1日至2024年7月8日休息日加班费90107.52元；五、被申请人支付申请人2024年清明节、劳动节的法定节假日加班费634.48元；六、被申请人支付申请人2020年6月1日至2024年7月8日高温补贴6600元；七、被申请人支付申请人2020年6月1日至2024年7月8日未休年假工资6345.6元。

被申请人辩称：我单位对申请人关于确认劳动关系的请求无异议。我单位不存在欠发申请人工资的情况，申请人的工作时间执行综合计算工时工作制，快递行业惯例系按业务提成领取报酬，申请人并不存在底薪及支付休息日加班费的情形。对于未及时发放2024年清明节、劳动节加班费，用工单位当时已向申请人明确说明系因额度不足的问题，且已在2024年7月发放2024年6月工资中补发。工资条由用工单位制作，载明包括高温补贴项目，申请人可随时领取工资条或查询自己的工资明细。申请人工作四年多，除2024年清明节、劳动节加班费外，从未就其他工资收入、工资构成提出异议，有关争议已超过一年仲裁时效。申请人本案的仲裁请求缺乏事实与法律依据，只是申请人为单方解除劳动合同寻找、制造的理由。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人于2020年6月1日入职被申请人，担任EMS投递员工作，月休4天，工作至2024年7月8日离职。以上事实，有劳动合同、转账记录、微信聊天记录等为证，故本委确认申请人与被申请人自2020年6月1日起至2024年7月8日止存在劳动关系。

二、关于工资差额及加班费问题。双方劳动合同约定，申请人执行综合计算工时工作制，正常工作时间工资标准为2100元/月并不低于当地最低工资标准。申请人主张其工资构成为底薪（广州市最低工资标准）+绩效，绩效按揽派件的单价及数量计算，被申请人一直没有向其发放底薪，从2023年开始增加工单奖励，每月投诉低于定量，享受工单奖励0.1元/单。被申请人则主张申请人的薪资按快递行业惯例执行提成制，没有底薪。根据申请人提供的银行流水显示，申请人离职前12个月每月工资收入在6000多元至14000多元不等，其中，2024年7月19日工资收入12580.57元，高于邻近月份的工资收入。申请人提供的微信聊天记录显示，相关人员2024年5月、6月间通知申请人在内的人员因公司额度不足，劳务外包等人员有部分数据暂缓发放，顺延至下月补发，其中申请人暂缓发放的数据包括清明、五一法定节假日加班费（各317.24元）及4月、5月工单达标奖励（分别为901.4元、503.3元）。被申请人提供的2022年8月至2024年7月工资明细表显示，申请人应发薪酬由各项绩效、奖罚考核等项目构成，实发数额与申请人提供的银行流

水转账款项一致，其中 2024 年 6 月应发薪酬 15033.23 元包括清明、五一、端午加班费（各 317.24 元），4 月、5 月工单达标奖励（分别为 901.4 元、503.3 元），以及高温津贴 300 元等。申请人表示被申请人没有向其送达过工资单，亦未向其说明薪资组成，其无法核实上述工资明细表的真实性，且由此可见，被申请人存在延迟发放其清明、五一、端午加班费以及 4 月、5 月工单达标奖励的情形。申请人当庭申请撤回第四项休息日加班费以及第五项法定节假日加班费的仲裁请求。本委认为，双方劳动合同约定申请人正常工作时间工资标准且不低于当地最低工资标准，该工资标准非等同底薪，而系申请人在正常工作时间提供劳动的对价。从实际履行来看，申请人的工资发放亦没有执行底薪项目，所执行的计件工资收入远高于劳动合同约定工资标准，故申请人主张补发在职期间每月底薪，本委不予采纳。申请人系揽派件业务的直接经手人，业务量与计件工资收入密切关联，申请人理应掌握并知悉自身每月发生的业务量以及该业务量的应得工资收入，对工资结算如有疑问，应及时查询工资明细或行使申诉权利，然申请人在职 4 年多，无证据显示其有对工资结算提出异议，至仲裁阶段，申请人关于其不清楚自身工资构成之抗辩理由，并不足以反驳被申请人提供的工资明细表，申请人应承担不利后果。综上，申请人请求 2020 年 6 月 1 日至 2024 年 7 月 8 日工资差额，本委不予支持。另，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委

准许申请人撤回第四项休息日加班费以及第五项法定节假日加班费的请求。

三、关于经济补偿问题。被申请人于2024年7月8日收到申请人发出的《被迫解除劳动关系告知书》。申请人在该告知书中以被申请人未按时足额发放底薪工资、法定节假日加班费等劳动报酬为由，要求即时解除劳动关系并支付经济补偿等。本委认为，《被迫解除劳动关系告知书》作为申请人行使解除权的告知文书，可作为认定案件事实的依据。经前述查明认定，被申请人不存在需向申请人支付底薪的情形，法定节假日加班费是否延迟支付亦不属于未及时足额支付劳动报酬的情形，故申请人以未按时足额发放底薪及法定节假日加班费作为其提出解除劳动关系的事由并主张解除经济补偿，不成立。至于工单达标奖励，申请人在《被迫解除劳动关系告知书》并无明确未按时足额发放的项目包括工单达标奖励，况且，被申请人已按月向申请人支付计件工资，工单达标奖励作为2023年增加的奖励项目，发放存在不确定性，与投诉定量以及公司额度存在关联，该奖励的发放需以一定条件成就为前提，工单达标奖励发放时间不足以认定为未及时足额支付劳动报酬的情形。综上，申请人解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定劳动者可以解除劳动合同的情形。因此，申请人请求经济补偿，本委不予支持。

四、关于高温津贴问题。被申请人提供的工资明细表显示，

2022年8月至2024年7月每年高温期间，被申请人按300元/月标准向申请人发放高温津贴。本委认为，申请人请求2022年8月前的高温补贴，已超出2年的举报、投诉期，本委不予支持。关于2022年8月起的高温津贴，如前所述，申请人未能对每月工资收入进行说明及举证，应承担不利后果，结合工资明细表反映的发放高温津贴的情形，故申请人请求2022年8月1日至2024年7月8日高温补贴，本委不予支持。

五、关于未休年假工资问题。申请人应享受年休假天数为5天/年。申请人主张其没有休过年休假。被申请人确认申请人未休2024年年休假，但主张申请人已在2023年1月至5月休完2023年年休假且上述月份有发放相应年休假绩效。根据被申请人提供的工资明细表核算，申请人离职前12个月应发薪酬合计151270.01元（含加班费3489.64元），其中2023年1月至5月工资明细表“本年已休年假”一栏记录为“0”，未反映申请人有年休假绩效项目收入。本委认为，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。本案无证据显示被申请人有通知申请人休年休假或申请人有申请休年休假的行为，故申请人主张其未休年休假，本委予以采纳。又，年休假一般不跨年度安排，申请人未举证证明其就未休年休假工资争议存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人请求2020年至2022年未休年休假工资已超过申请仲裁的一年时效期间，本委不予支持。再，申请人2023年应休年休假5天，

申请人 2024 年应休年休假天数经折算后为 2 天（ $190 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 天的部分不予计算）。综上，被申请人应支付申请人 2023 年、2024 年未休年休假工资 5795.31 元【 $(151270.01 \text{ 元} - 3489.64 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (5 \text{ 天} + 2 \text{ 天}) \times 200\%$ 】。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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》第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 6 月 1 日起至 2024 年 7 月 8 日止存在劳动关系；

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 2023 年、2024 年未休年休假工资 5795.31 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二四年十月三十日

书 记 员 张秀玲