广州市劳动人事争议仲裁委员会

**仲 裁 裁 决 书**

穗劳人仲案〔2021〕5007号

申请人：许锦，女，汉族，1993年2月17日出生，住址：湖北省仙桃市。

委托代理人：宋文雅，女，广东合权律师事务所律师。

第一被申请人：富利建设集团有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张向东，该单位董事长。

委托代理人：韩冲，男，该单位员工。

第二被申请人：广州红海人力资源集团股份有限公司，住所：广州市越秀区。

法定代表人：蒋宏穗，该单位董事长。

委托代理人：江凯欣，女，广东经国律师事务所律师。

案由：劳动报酬、工作时间及休假、其他。

申请人许锦诉上述两被申请人上述劳动争议一案，本委依法受理并开庭审理，申请人委托代理人宋文雅、第一被申请人委托代理人韩冲、第二被申请人委托代理人江凯欣到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、请求撤销《移交手续单》中关于申请人不再向被申请人主张任何权利条款；二、第一被申请人向申请人支付2018年12月11日至2019年11月30日期间加班费39825元（当庭明确：本项仲裁请求加班费为休息日加班费和法定节假日加班费合计39825元）；三、第一被申请人、第二被申请人向申请人共同支付2019年12月1日至2021年3月31日期间的加班费49726元（当庭明确：本项仲裁请求加班费为休息日加班费和法定节假日加班费合计49726元）；四、第一被申请人、第二被申请人向申请人共同支付2020年年终奖差额19699.6元； 五、第一被申请人、第二被申请人向申请人共同支付2018年12月11日至2019年11月30日期间应休未休的年休假工资差额4827.48元（当庭明确：2019年、2020年各5天、2021年1天，已休4天，共7天的未休年休假工资）；六、第一被申请人、第二被申请人向申请人共同支付2019年12月、2020年12月工资差额15000元（当庭明确：2019年12月、2020年12月各每月7500元，合计15000元）。

**相关案情**

双方无争议事项及本委查明情况：

1. 入职及劳动合同订立情况：2018年12月11日入职第

一被申请人，与第一被申请人签订劳动合同，2019年12月1日入职第二被申请人并与之签订劳动合同，派遣至第一被申请人工作。

1. 工作单位及工作岗位：申请人一直在第一被申请人处

工作，任职资料管理员。

三、工资发放形式：每月15日左右以银行转账形式发放上个自然月工资，与第一被申请人签订劳动合同期间由第一被申请人发放，与第二被申请人签订劳动合同期间由第二被申请人发放。

四、年休假情况：申请人2018年起可以享受的年休假天数为5天/年。

五、申请仲裁日期：2021年5月27日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于加班费。申请人主张，第一被申请人加班费计算基数是月度基本工资1742.5元，且其没有根据申请人实际加班天数计算，应该按照申请人平均工资7500元计算。申请人提供证据加班汇总表（打印件）为证。第一被申请人主张，加班费以申请人基本工资为基数，按申请人签名确认过的加班天数如实计算，如申请人调休则不发放加班费。第一被申请人的薪酬结构并非固定标准，被申请人通过办公软件同步每月薪酬明细，申请人每月可随时登录系统查看工资发放明细，申请人入职后对薪酬结构及发放情况均清楚，但并未向被申请人提出任何书面的异议，可见对其发放的工资数额予以认可。第一被申请人提供了证据考勤表、加班汇总表、调休申请表为证，上述证据为原件。

本委认为，《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。申请人提供的证据不能与原件进行核对，无法确认真实性，且申请人自入职起每月领取工资后也并未对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可，是其真实的意思表示，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班工资。且申请人每月正常工作时间的工资标准未低于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。综上，申请人要求支付加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于2020年年终奖差额。申请人主张，根据关于年终奖的聊天记录及申请人入驻项目考核通知，按照年终奖计算方式，项目绩效是0.96，年度绩效奖金应按个人岗位绩效工资基数2383.5元×12个月×年度考核项目绩效0.98计算，被申请人已经发放8330.36元年终奖，还需支付差额。申请人提交了聊天截图（打印件）、绩效考核管理办法（打印件）等证据为证。第一被申请人主张，被申请人并非发放该笔年终奖的主体，根据申请人提交的证据，申请人计算有误，即使计算绩效奖，计算应发工资基数并非2383.5元，这只是月度绩效工资，不符合绩效办法规定。第二被申请人主张， 2020年度年终奖已经发放了4000元，2021年2月份也发放了年终奖，申请人离职时双方已明确基于劳动关系产生的争议均已终结，不再以任何理由向相关部门主张任何权利。本委认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人提供的证据不能与原件进行核对，无法确认真实性，且其内容并不能证明申请人主张的绩效奖计算公式及计算基数2383.5元，故其主张2020年度年终奖差额的请求事实依据不足，本委不予支持。

三、关于2018年12月11日至2019年11月30日期间年休假工资。申请人主张，入职后仅休了4天年休假，但不清楚休的哪一年的年休假。第一被申请人主张，申请人2018年刚入职不享受年休假，2019年5天年休假在春节休假期间已休完，2020年年休假由第二被申请人负责安排。第二被申请人主张，2018年劳动者并未与被申请人建立劳动关系，被申请人不清楚2018年的年休假情况。申请人2020年度有休了2天的年休假，2021年也休了2天的年休假。本委认为，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年假。因申请人并未举证其入职第一被申请人之前的工作情况，故自申请人入职第一、第二被申请人连续工作满一年也即2019年12月11日起方可享受年休假。申请人仲裁请求的计算天数包含2020年、2021年的年休假天数，与其主张2018年12月11日至2019年11月30日期间年休假不符，属于变更仲裁请求，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十四条的规定，应另案申请，本委不予调处。故因申请人主张2018年12月11日至2019年11月30日期间并不享受年休假，本委对其要求支付上述期间未休年休假工资的请求不予支持。

四、关于2019年12月、2020年12月工资差额。申请人主张，根据《劳动合同补充协议》中的约定，每年12月需额外支付一个月工资。申请人提供了《劳动合同补充协议》（原件）为证。第一被申请人主张，劳动合同补充协议适用的前提是出现《劳动合同法》第四十六条、第四十七条情形，支付额外一个月的工资，但实际没有出现《劳动合同法》第四十六条、第四十七条情形，故第一被申请人无需支付此笔费用。本委认为，《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。关于正常工资之外的工资奖励部分，属于奖金性质，应以被申请人承诺及双方约定为准。从《劳动合同补充协议》约定来看，每年12月额外支付一个月工资的约定确与第一被申请人主张的前提情况相符。故因双方并未涉及关于解除劳动合同经济补偿金支付的情况，申请人要求支付2019年12月、2020年12月工资差额的请求缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于请求撤销《移交手续单》中关于申请人不再向被申请人主张任何权利条款。因申请人提交的证据《移交手续单》为空白打印件，并无任何签字盖章，两被申请人也未提交该《移交手续单》，故并无证据显示该《移交手续单》已经签署，申请人要求撤销相关条款的请求缺乏事实依据，本委不予支持。

**裁决结果**

本案经调解无效。依据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十四条的规定，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，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。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：牟 晓 帆

二〇二一年七月五日

书 记 员：刘 华