

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕4354-4355 号

申请人（4354 号）：王华，女，汉族，1980 年 11 月 14 日出生，住址：广东省电白县。

申请人（4355 号）：吴少娟，女，汉族，1992 年 3 月 20 日出生，住址：广东省惠来县。

两位申请人共同委托代理人：丁莹，女，国信信扬律师事务所律师。

第一被申请人：上海华晨人力资源服务有限公司广州分公司，地址：广州市天河区。

法定代表人：连建鑫。

第二被申请人：上海华晨人力资源服务有限公司，地址：上海市奉贤区。

法定代表人：连建鑫。

第三被申请人：上海尚铭企业服务外包有限公司，地址：上海市奉贤区。

法定代表人：夏德峰。

三位被申请人共同委托代理人：周若蒙，男，上海市君悦律师事务所律师。

三位被申请人共同委托代理人：施卓帅，男，上海市君

悦律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同争议。

申请人王华、吴少娟诉第一被申请人上海华晨人力资源服务有限公司广州分公司、第二被申请人上海华晨人力资源服务有限公司、第三被申请人上海尚铭企业服务外包有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人王华、吴少娟及其共同委托代理人丁莹，三位被申请人共同委托代理人周若蒙参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人王华的仲裁请求为：一、被申请人支付 2019 年 5 月 1 日起至 2021 年 5 月 10 日加班工资 15453.9 元；二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 31860 元。

申请人吴少娟的仲裁请求为：一、被申请人支付 2019 年 5 月 1 日起至 2021 年 5 月 10 日加班工资 13321.6 元；二、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 13732 元。

庭审时，两位申请人明确仲裁请求的加班工资指休息日加班工资，两仲裁请求的支付主体为第一被申请人和第二被申请人。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：两位申请人均于 2019 年 5 月 1 日入职第一被申请人。

二、工作岗位：两位申请人均为导购员。

三、签订劳动合同情况：两位申请人与第一被申请人均有签订书面劳动合同，未约定具体劳动合同期限，合同约定乙方（即申请人）工资包含薪点工资 680 元/月、技能工资 150 元/月，每满一年累加 50 元、加班工资、地区补贴（含防暑降温及取暖费）、全勤奖、绩效奖金及其它。

四、工资情况：两位申请人的实际工资构成为底薪+销售提成+加班费，每月工资分两次发放，有发放工资条并有签收。

五、考勤情况：打卡考勤。

六、解除劳动关系情况：2021 年 5 月 10 日，两位申请人与第一被申请人双方解除劳动关系。

七、社保情况：两位申请人在职期间有缴纳社会保险。

八、申请仲裁日期：2022 年 2 月 18 日。

九、其他情况：两位申请人曾于 2021 年 5 月 11 日向本委提起劳动仲裁诉上海保德威服饰有限公司、上海华晨人力资源服务有限公司广州分公司、广东利威制衣有限公司，要求三家公司共同支付其入职至 2021 年 5 月 10 日期间法定节假日加班费及解除劳动关系的经济补偿金，本委于 2021 年 7 月 19 日作出穗劳人仲案（2021）4977 号、4979 号仲裁裁决书，驳回两位申请人的全部仲裁请求。上述案件起诉至广州市越秀区人民法院，并已作出判决[(2021)粤 0104 民初 40783

号、(2021)粤 0104 民初 44697 号], 判决上海华晨人力资源服务有限公司广州分公司支付法定节假日加班费, 驳回解除劳动关系经济补偿金之诉求。

双方有争议事项及本委认定情况:

一、关于休息日加班工资问题。首先, 根据两位申请人与第一被申请人签订的劳动合同明确约定工资中已含加班工资项目。其次, 《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定, 用人单位可以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, 本案中第一被申请人确定工作标准和工资支付等事项, 属于用人单位工资分配自主权范畴。两位申请人自入职起执行相同的工作模式、工资标准, 其每月的工资单中均显示有“工作日加班工资”“双休日加班工资”“法定节假日加班工资”等项目, 且工资单底部均有其本人确认无异议后签字, 但其每月领取工资及工资单后均未对工资项目数额提出异议, 说明申请人已经了解第一被申请人发放工资的标准和形式, 作为一名具有完全判断能力的自由意志者, 本委认为双方以实际履行行为对其实际的工资(含正常工作时间工资和加班工资)进行了约定。再次, 申请人王华主张其离职前平均工资 7965 元, 吴少娟 6866 元, 结合其两人的工作岗位性质, 其工资待遇也与该岗位整体行业工资水平相当, 其收入符合该行业正常收入水平。综上, 对两位申请人要求休息日加班工资的请求,

本委不予支持。

二、关于解除劳动关系问题。本案两位申请人与第一被申请人签订劳动合同，建立劳动关系，双方劳动关系至2021年5月10日解除。而两位申请人与第一被申请人之间基于2021年5月10日解除劳动关系而产生的经济补偿金争议已在前案经劳动仲裁裁决及越秀区人民法院一审判决，申请人现就同一争议事项再次向本委提起劳动仲裁，属于“一事不再理”范畴。虽两位申请人在本案中增加第一被申请人的总公司作为承担责任主体，申请人王华亦将仲裁请求变更为违法解除劳动关系的赔偿金，但究根到底均系两位申请人与第一被申请人基于解除劳动关系的赔偿问题，与前案争议事项一致。因此，本委对申请人王华要求违法解除劳动关系的赔偿金，申请人吴少娟要求解除劳动关系的经济补偿金的请求，依法不予调处。

裁决结果

本案经调解无效。按照《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》第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，裁决如下：

驳回两位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：徐 跃 敏

二〇二二年四月八日

书 记 员：钟 晓 雯