

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〕6948 号

申请人：龚良丽，女，汉族，1986 年 11 月 2 日出生，住址：四川省南部县。

委托代理人：赵郁芊，男，广东兆庆麟律师事务所律师。

委托代理人：庄丹枫，男，广东兆庆麟律师事务所律师。

被申请人：广州市科创通风环保实业有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：张光新，该单位总经理。

委托代理人：黄志发，男，广东经纶君厚律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同争议。

申请人龚良丽诉被申请人广州市科创通风环保实业有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人龚良丽、申请人委托代理人赵郁芊、被申请人委托代理人黄志发参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认被申请人与申请人于 2022 年 4 月 9 日解除 2016 年 10 月份签订的《劳动合同》；二、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 26350.5 元；三、被申请人支付平时加班工资、周末加班工资 59160.36 元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2016 年 10 月 13 日。

二、工作岗位：装配工。

三、劳动合同：双方已签订书面劳动合同，最后一期劳动合同约定合同期限为 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日，工作地点为广东省内，劳动报酬为试用期满正常工作时间工资 2100 元/月。

四、工资支付情况：申请人签名确认的工资清单显示其每月工资由加班工资、工资补贴（2021 年 6 月后为 1600 元/月）、基本工资 2100 元/月、全勤奖 50 元/月、加班补贴、住房补贴 150 元/月、月中奖等组成，工资清单中显示有当月工作天数、加班钟数。被申请人每月通过银行转账方式向申请人支付上个月工资，工资清单每半年签收一次。

五、考勤方式：打卡考勤。

六、最后工作日：2022 年 4 月 9 日。

七、申请仲裁日期：2022 年 4 月 13 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、加班工资问题。申请人当庭明确其关于加班工资的请求是指 2019 年 4 月至 2022 年 3 月期间的延长工作时间加班工资及休息日加班工资。申请人主张其按每月休息 2 天，工作日每天加班 3 小时、每月休息日加班 6 天核算加班工资，以社保缴费记录

显示的缴费工资作为加班工资计算基数。本委认为，根据《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。本案申请人仅提供2021年9月至2022年4月期间微信聊天记录证明其加班事实，微信聊天记录中仅显示被申请人通知加班，并无具体加班时长，该证据不能证明申请人关于加班时间的主张，本委对申请人主张的加班时间不予采信。申、被双方最后一期劳动合同中已约定正常工作时间工资为2100元/月，申请人主张按社保缴费记录中的缴费工资作为加班工资计算基数，不符合双方劳动合同约定，本委不予采纳。本委确认，申请人加班工资应以劳动合同约定的正常工作时间工资2100元/月为计算基数。自2021年12月1日起广州市最低工资标准调整为2300元/月，申、被双方劳动合同约定的正常工作时间工资低于最低工资标准，不符合法律规定，故2021年12月1日起申请人加班工资应以2300元/月为计算基数。被申请人提供有2020年1月至2022年4月期间的工资签收确认单，其中2020年1月至2021年12月期间的签收单上有申请人签字确认，2022年1月至4月期间的签收单上虽然没有申请人签字，但工资组成与以往工资组成一致，工资金额与申请人银行流水显示实发工资金额一致，本委对2020年1月至2022年4月期间的工资签收确认单亦予以采信。本委确认工资签收单中显示的工作天数为申、被双方约定的每月固定工作时间，加班钟数、加班工资系申请人

超出双方约定的固定工作时间外的加班时间及被申请人对应加班时间发放的加班工资。

关于每月固定工作时间，工资签收单中工作天数显示除存在法定节假日的月份，其余月份基本为 26 天左右，故本委确认申、被双方约定的固定工作时间为每周工作 6 天。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、第四十八条规定，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，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于工资分配自主权范畴。申请人入职后其工作时间固定为每周工作六天，工资条中也明确显示了申请人的工资标准及工资计算方法，无证据证明申请人在职期间领取工资后就加班费向被申请人提出过异议，应视为双方以实际履行的行为对申请人每月工资进行了实际约定，即每月发放的工资中除加班工资项外其余项目包括了正常工作时间的工资和每周固定休息日加班 1 天的加班工资。根据被申请人已支付的基本工资、工资补贴、加班补贴等项目合计折算，申请人每月正常工作时间的工资标准未低于广州同期市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。申请人关于每周固定休息日加班的加班工资请求，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

2020 年 1 月至 2022 年 3 月期间固定工作时间外的加班时间。申请人主张，加班钟数中天数为休息日加班、钟数为延长工作时

间加班，被申请人委托代理人当庭不清楚加班钟数中天数及钟数性质，庭后也未按本委要求在指定期限内核实回复，本委采信申请人主张。根据2020年1月至2022年3月期间的工资签收确认单显示加班钟数、加班工资统计，申请人2020年1月至2021年11月期间休息日加班35天、延长工作时间加班722小时，2021年12月至2022年3月期间休息日加班5天、延长工作时间加班105小时，2020年1月至2022年3月期间被申请人已支付加班工资19497元。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，经核算，被申请人应向申请人支付2020年1月至2022年3月期间延长工作时间加班及休息日加班的加班工资差额3471.68元（计算公式： $2100\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 35\text{天} \times 200\% + 2100\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \div 8\text{小时/天} \times 722\text{小时} \times 150\% + 2300\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 5\text{天} \times 200\% + 2300\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \div 8\text{小时/天} \times 105\text{小时} \times 150\% - 19497\text{元}$ ）。

申请人无证据证明其2019年4月至2019年12月期间存在加班，其关于该期间加班工资的请求，缺乏证据，本委不予支持。

二、解除劳动合同问题。申请人主张，2022年3月25日公司财务廖敏仪要求申请人签订空白劳动合同，因工资待遇及工作条件均未明确，所以申请人拒绝签订。之后公司员工崔伟雄又拿了一份劳动合同让申请人签订，该份劳动合同中约定合同期限从2021年12月1日至2022年11月30日、工作地点为广东省、试用期满正常工作时间工资2300元/月、其他约定条款：岗位津贴

1400 元/月、餐费补贴 10 元/天。因申请人上一份劳动合同已于 2021 年 11 月到期，而新劳动合同超期几个月才续签，且公司厂房已搬迁至德庆，公司告知如同意搬迁则保持原来待遇，如不同意搬迁就降低工资标准，工作岗位变为仓管，劳动合同中工作地点、工资待遇均未确定，所以申请人仍然拒绝签订。2022 年 4 月 7 日公司财务廖敏仪告知如果申请人拒签合同的话就只能暂停安排工作，让申请人先回家想清楚，并由其他员工转告申请人不用回去上班了。2022 年 4 月 9 日经公司通知申请人返回公司面谈，公司出具解除通知让申请人签收，申请人拒绝签收。故申请人认为双方劳动合同是由被申请人提出解除。申请人确认被申请人没有正式书面通知解除劳动关系。

被申请人主张，2021 年底已与申请人协商续签劳动合同，申请人未续签，被申请人在搬迁过程中发现申请人仍未续签劳动合同，就于 2022 年 3 月后多次与申请人沟通续签事宜，2022 年 4 月 7 日至 9 日期间向申请人提供的新的劳动合同中明确了工作地点为广东省广州市番禺区石楼镇大岭村菩山工业园（原公司地址）。被申请人一直安排人员与申请人沟通续签劳动合同，没有通知过申请人解除劳动关系，在合同未续签时安排申请人可以照常回公司打卡，不用进车间，在会议室休息及沟通。被申请人没有通知申请人解除劳动关系。2022 年 4 月 9 日之后申请人未返回公司，公司未再与申请人联系。

本委认为，首先，申请人最后工作至 2022 年 4 月 9 日，之

后申请人未再返回被申请人处工作,被申请人也未再联系申请人,双方劳动合同实际上已未再履行且双方已无继续履行劳动合同的合意,故本委确认申、被双方劳动合同于2022年4月9日解除。其次,关于解除劳动关系原因。根据双方主张,2022年4月期间申、被双方就劳动合同续签问题进行协商,但在双方未就续签劳动合同协商一致的情况下,被申请人暂停安排申请人工作,2022年4月9日之后申请人未再返回被申请人处工作,被申请人也未再联系申请人。综合双方主张的情形,本委认定,申、被双方劳动关系是被申请人因申请人不同意续签劳动合同而终止。申、被双方最后一期劳动合同于2021年11月30日期满,之后被申请人仍继续对申请人进行用工,但超过一个月未与申请人订立书面劳动合同,被申请人因申请人不同意与被申请人补订书面劳动合同而与申请人终止劳动关系,参照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条规定,被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿金。申请人主张离职前12个月平均工资为4588元/月未超过工资签收确认单中2021年4月至2022年3月期间平均应发工资数额,本委予以采信。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定,经核算,申请人在被申请人处工作年限为5年5个月余,被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿金25234元(计算公式:4588元/月×5.5个月)。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四

条、第四十七条、第四十八条，《中华人民共和国劳动合同法》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，参照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《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）第四十二条之规定，裁决如下：

一、确认申、被双方劳动合同于2022年4月9日解除；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2020年1月至2022年3月期间延长工作时间加班及休息日加班的加班工资差额3198.69元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金25234元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二二年六月十日

书 记 员：樊 穗 文