

# 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〕7912 号

申请人：许晓铭，男，汉族，1992 年 10 月 14 日出生，住址：广州市。

被申请人：深圳依时货拉拉科技有限公司福田分公司，营业场所：深圳市福田区。

负责人：何冠华。

委托代理人：朱燕梅，女，该单位员工。

案由：劳动报酬争议。

申请人许晓铭诉被申请人深圳依时货拉拉科技有限公司福田分公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人许晓铭、被申请人委托代理人朱燕梅到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：要求被申请人支付 2020 年 9 月 1 日至 2022 年 3 月 15 日休息日加班费 85878 元。

### 相关案情

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2020 年 9 月 1 日。

二、工作岗位：市场部 BD 专家。

三、签订劳动合同情况：双方有签订劳动合同。

四、工资发放情况：被申请人每月 10 日通过银行转账形式发放工资，发放工资有工资清单。

五、货拉拉员工离职证明交接表情况：显示内容有本人自愿离职，与公司无任何劳动及财务纠纷；有申请人签名，签字日期为 2022 年 3 月 14 日。

六、离职时间：2022 年 3 月 14 日。

七、申请人申请仲裁时间：2022 年 5 月 16 日。

申、被双方存在争议事项及本委认定：

关于支付加班费问题。申请人主张每周上六天，正常上班时间是 9 点到晚上 6 点半，经常性加班到晚上 8 点和 9 点，申请人加班无需审批，被申请人的加班规章制度按劳动法周六加班是双倍薪资，被申请人无发放加班工资。为证明自己的主张，申请人提交了 1. 离职证明；2. 会议记录；3. 上班拜访打卡记录；4. 工资条；5. hr 聊天记录。被申请人主张申请人实行标准工作制，其公司属于互联网性质，基于开放扁平的风格，采取的是不打卡方式，不存在加班情况，申请人知道公司劳动时间的同时也知道考勤管理制度中对于加班审批的要求，而申请人提供的拜访表也极大可能为了完成自己高绩效目标而选择牺牲自己的休息时间，离职交接表也是申请人亲笔签名。为证明自己的主张，被申请人提交了以下证据：1. 劳动合同；2. 货拉拉员工离职交接表；3. 考勤管理制度。

本委认为，本案中，其一，根据《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。并无证据证明申请人每月领取工资后有对发放加班费提出异议，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。其二，被申请人提交的规章制度内容显示有员工加班需经申请，加班的最终审批权为部门负责人，否则为无效加班，并附有申请人签名已领该规章制度的接收单。申请人虽不确认该规章制度的真实性，但其没有提交反驳被申请人主张的相关证据，故本委采信被申请人关于未经审批的加班为无效加班的主张；又因申请人没有提交其加班工作是经被申请人同意的相关证据，故申请人关于其工作日加班的主张，事实依据不足。其三，申请人提交的证据未能证明其在员工离职交接表签名时有被诱导的事实。申请人是成年人，理应知晓任何签名的法律后果；申请人在签署写有其是自愿离职，与被申请人无任何劳动及财务纠纷的离职交接表后，仲裁请求被申请人支付休息日加班费有违诚信原则。综上，申请人关于被申请人支付 2020 年 9 月 1 日至 2022 年 3 月 15 日休息日加班费的仲裁请求，事实和法

律依据不足，本委依法不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《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：

驳回申请人的仲裁请求。

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：方 德 良

二〇二二年六月二十七日

书 记 员：陈 嘉 雯