

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8619 号

申请人：陈树桐，男，汉族，1990 年 8 月 3 日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：天津安健致远国际贸易有限公司，住所：天津市和平区。

法定代表人：王薇，该单位总经理。

委托代理人：李婧，女，该单位人事专员。

案由：劳动报酬、工作时间和休息休假争议。

申请人陈树桐与被申请人天津安健致远国际贸易有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈树桐、被申请人委托代理人李婧到庭参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2021 年 7 月 4 日至 2022 年 12 月 31 日加班工资 37186.9 元(休息日加班费 18579.7 元、法定节假日加班费 18607.3 元)；二、被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日年休假工资 8275.9 元。

本案相关情况

双方无争议及本委查明的事项如下：

一、入职时间：2021 年 6 月 25 日。

二、工作岗位：市场运营经理。

三、劳动合同：双方有订立书面劳动合同。

四、工资构成：申请人每月工资由基本薪资及津贴补贴 9209.3 元、各项考核达标预估 5790.7 元构成。

五、工资发放形式：被申请人每月 10 日通过银行转账形式发放申请人上个月的工资。

六、工作时间及考勤方式：每周工作 6 天，每天上班时间为 10 时至 13 时，14 时至 18 时，通过钉钉打卡考勤，加班需要审批。

七、加班情况：申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间休息日加班 136.57 小时、法定节假日加班 43.1 小时，休息日已调休 77 小时。

八、解除劳动关系时间：2023 年 12 月 30 日。

九、本案申请仲裁日期：2024 年 4 月 9 日。

有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于加班工资问题。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。本案中，申请人与被申请人均确认加班需要审批，被申请人虽不确认申请人提交的加班申请

单的真实性，但对此未提交其作为用人单位掌握的加班审批予以反驳，对此应承担举证不能的不利后果。同时，申请人提交的加班申请单记载的 2022 年度加班审批情况与双方庭审确认的该年度加班情况一致，据此亦可进一步印证申请人提交的 2021 年加班申请单的真实性，本委采纳申请人提交的加班申请单证据，并以此作为认定案件事实的依据。经核算，申请人 2021 年 7 月 4 日至 2021 年 12 月 31 日期间休息日加班 99.24 小时、法定节假日加班 36.06 小时。同理，被申请人作为用人单位也未提交其掌握管理的申请人调休情况，对此亦应承担举证不能的不利后果，本委采信申请人关于 2021 年已调休 42 小时的主张。另外，被申请人确认申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间休息日加班 136.57 小时、法定节假日加班 43.1 小时，已调休 77 小时，根据《广东省工资支付条例》第二十条规定，被申请人应支付申请人 2021 年 7 月 4 日至 2022 年 12 月 31 日的加班工资。被申请人虽主张已在 2021 年和 2022 年的年终奖中支付了申请人加班工资，并提交《考勤管理制度》和 2022 年年年终奖支付记录予以证明，但被申请人并未能举证申请人在职期间已知悉上述《考勤管理制度》的内容，该《考勤管理制度》不能作为本案认定案件事实的依据，且被申请人提交的 2022 年年年终奖支付记录显示的数额高于其庭审陈述的已支付加班费数额，其也未能明确年终奖的具体构成，对此应承担举证不能的不利后果，本委对被申请

人已支付加班费的主张不予采信。综上，申请人要求被申请人支付 2021 年 7 月 4 日至 2022 年 12 月 31 日加班工资的仲裁请求，有事实和法律依据，本委予以支持。被申请人虽主张按照申请人工资构成中的基本薪资及津贴补贴 9209.3 元作为加班工资计算基数，但其未提供相关证据证实双方曾就加班工资核算标准存在约定，该主张缺乏事实依据，本委不予认可，故本委按照申请人月工资构成为基本薪资及津贴补贴 9209.3 元、各项考核达标预估 5790.7 元，合计 15000 元/月核算申请人的加班工资，则被申请人应支付申请人 2021 年 7 月 4 日至 2022 年 12 月 31 日加班工资 40612.07 元[计算公式： $15000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时} \times (99.24 \text{ 小时} - 42 \text{ 小时}) \times 200\% + 15000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时} \times 36.06 \text{ 小时} \times 300\% + 15000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时} \times (136.57 \text{ 小时} - 77 \text{ 小时}) \times 200\% + 15000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时} \times 43.1 \text{ 小时} \times 300\%$]。申请人该请求仅要求支付 37186.9 元，属于其对自身权利的自由处分，本委予以照准，故被申请人仅需支付申请人上述加班工资 37186.9 元。

二、关于未休年休假工资问题。

本委认为，申请人于 2024 年 4 月 9 日向本委申请仲裁，其也未提交证据证明存在时效中止、中断情形，则其要求被申请人支付 2022 年未休年休假工资的仲裁请求，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，本

委不予支持。申请人与被申请人确认申请人 2023 年度可享有年休假 5 天，双方劳动关系于 2023 年 12 月 30 日解除，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 30 日可享有年休假 4.99 天（计算公式： $364 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ），折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。申请人确认被申请人提交的休假申请单的真实性，该证据显示申请人 2023 年已休年休假 4 天，则被申请人无需再支付申请人 2023 年度未休年休假工资。综上，申请人要求被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日未休年休假工资的仲裁请求，无事实和法律依据，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争议调解仲裁法》第六条、第二十七条、第五十条、《广东省工资支付条例》第二十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，裁决如下：

- 一、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年 7 月 4 日至 2022 年 12 月 31 日加班工资 37186.9 元；
- 二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可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；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不

执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：洪 桂 娜

二〇二四年六月十八日

书 记 员：陈 叶 帆