

# 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〕10884 号

申请人：张方艺，男，汉族，1993 年 2 月 15 日出生，住址：  
广东省信宜市。

委托代理人：陈奕坤，男，广东威法律师事务所律师。

被申请人：贵州建工集团第六建筑工程有限责任公司，住所：  
贵州省贵阳市。

法定代表人：宋恩荣。

委托代理人：周佳宇，男，该公司员工。

委托代理人：钱侣，男，该公司员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人张方艺诉被申请人贵州建工集团第六建筑工程有限责任公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张方艺及其委托代理人陈奕坤、被申请人委托代理人钱侣到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人 2022 年 3 月 8 日至 2023 年 7 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日的工资 8810 元（2023 年 5

月工资 2970 元,2023 年 6 月工资 2970 元,2023 年 7 月工资 2870 元);三、被申请人支付 2022 年 3 月 8 日至 2023 年 7 月 31 日未休年休假工资 8910.21 元;四、被申请人支付 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 5 月 3 日的休息日加班费 28852.1 元、法定节假日加班费 11880.28 元;五、被申请人支付扣税损失 3762.21 元;六、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 13842.65 元。

### 本案案情

双方无争议事项及本委查明情况:

一、工作岗位:施工员。

二、工资构成:每月全勤按固定工资 9000 元+餐补 900 元标准发放工资。

三、工作时间及考勤方式:月休 4 天,由人事周小娟制作考勤表并让申请人签名确认。

四、最后工作日及离职时间:2023 年 7 月 31 日。

五、工资扣发情况:被申请人扣发申请人 2023 年 5 月工资 2970 元、2023 年 6 月工资 2970 元、2023 年 7 月工资 2870 元,合计 8810 元。

六、法定节假日加班情况:申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 3 日有加班。

七、申请仲裁时间:2024 年 5 月 31 日。

双方有争议事项及本委认定情况:

一、关于确认劳动关系问题。本委认为，申请人虽主张 2022 年 3 月 8 日入职被申请人，但未提供证据证明，本委根据申请人提供的考勤表上登记的入职时间 2022 年 3 月 18 日确认申请人的入职时间为 2022 年 3 月 18 日。另双方均对离职时间 2023 年 7 月 31 日无异议。因此，本委确认申请人与被申请人 2022 年 3 月 18 日至 2023 年 7 月 31 日存在劳动关系。申请人要求确认与被申请人 2022 年 3 月 8 日至 2022 年 3 月 17 日存在劳动关系的仲裁请求，本委不予支持。

二、关于工资问题。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）第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，被申请人主张是因申请人管理不力而扣罚其 2023 年 5 月至 2023 年 7 月的绩效奖金。但首先，被申请人提供的《关于华工项目管理人员的处罚通报》等证据均为申请人离职后形成的文书资料，未经申请人确认，无法证明申请人在职期间是否真实存在管理过失的相关情形；其次，被申请人未提供规章制度规定或劳动合同约定证明其可因员工过错而扣发工资或绩效奖金，被申请人对申请人的扣罚缺乏依据。综上，被申请人扣发申请人工资不符合法律规定，该部分工资应予以补发。故对申请人要求被申请人支付 2023 年 5 月 1 日

至 2023 年 7 月 31 日的工资 8810 元的仲裁请求，本委予以支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿金问题。本委认为，申请人主张其以被申请人拖欠 2023 年 5 月至 2023 年 7 月工资以及未缴纳社会保险为由向被申请人提出解除劳动关系，但其提供的证据无法证明该主张，本委对其主张不予采信。申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，缺乏事实及法律依据，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。本委认为，虽被申请人安排了申请人在 2023 年 1 月 14 日至 2023 年 1 月 28 日休假，但被申请人并未举证证明超出春节假期的休假时间为申请人的年休假，故本委对被申请人主张在上述时间已安排申请人休年休假不予采信。申请人 2022 年 3 月 18 日入职，无证据显示其入职时属于连续工作的情形，因此其至 2023 年 3 月 18 日起才符合享受带薪年假的条件。申请人要求被申请人支付 2022 年 3 月 8 日至 2023 年 3 月 17 日未休年休假工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。申请人符合享受年休假条件后依法可享受每年 5 天的年休假，故其 2023 年 3 月 18 日至 2023 年 7 月 31 日可享受年休假的天数为 1 天（计算公式： $136 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ）。被申请人未提供申请人离职前 12 个月平均工资数额，也未提供证据证明申请人离职前一年的应发工资水平，本委结合相关证据对申请人主张的离职前 12 个月平均工资 9228.43 元/月予以采信。综上，扣除

申请人已领取的正常工作时间工资,被申请人应支付申请人2023年3月18日至2023年7月31日未休年休假工资差额848.59元(计算公式:  $9228.43 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ )。

五、关于加班费问题。本委认为,关于休息日加班费问题。申、被双方均确认申请人月休4天,每月工资为9000元加餐补,由此可见,被申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式。被申请人主张申请人每月领取的工资报酬中已经包含了每周工作6天的工资。经折算,该工资收入不低于以广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额,故本委对被申请人的该抗辩理由予以采信,对申请人关于休息日加班费的仲裁请求的请求不予支持。关于法定节假日加班费问题。申请人主张其2023年5月1日劳动节有加班,但未提供证据证明,申请人要求该天加班费的仲裁请求,缺乏事实依据,本委不予支持。申、被双方对申请人2022年10月1日至2022年10月3日国庆节3天加班的事实并无争议,被申请人应支付申请人该期间的法定节假日加班费。申请人每月工资中的餐补费用不属于正常工作时间工资,申请人主张以包含餐补费用在内的离职前平均工资作为加班费计算基数,于法无据。经计算,被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年10月3日法定节假日加班费3724.14元(计算公式:  $9000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 3 \text{ 天} \times 300\%$ )。

六、关于扣税损失问题。本委认为，被申请人作为用人单位依法履行代扣个人所得税的法定义务未违反法律规定，申请人要求被申请人支付扣税损失无法律依据，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

### 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》第五十条的规定，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）第四十四条的规定，仲裁裁决如下：

一、确认申请人与被申请人 2022 年 3 月 18 日至 2023 年 7 月 31 日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日的工资 8810 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 2023 年 3 月 18 日至 2023 年 7 月 31 日未休年休假工资差额 848.59 元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 3 日法定节假日加班费 3724.14 元；

五、驳回申请人其他仲裁请求。

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：卢 若 鸾

二〇二四年八月十六日

书 记 员：黄 乐 天