

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〕3393号

申请人：彭裕文，男，汉族，1993年11月9日出生，住址：广东省兴宁市。

委托代理人：张重桂，男，广东南方福瑞德律师事务所律师。

委托代理人：成秋蝶，女，广东南方福瑞德律师事务所实习人员。

第一被申请人：无锡五八赶集信息技术有限公司广州分公司，营业场所：广州市天河区。

负责人：赵闯军，该单位总经理。

第二被申请人：无锡五八赶集信息技术有限公司，住所：无锡惠山经济开发区。

法定代表人：胡迪，该单位总经理。

共同委托代理人：黄绮钧，女，系第一被申请人员工。

共同委托代理人：李秀丽，女，系第一被申请人员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人彭裕文与第一被申请人无锡五八赶集信息技术有限公司广州分公司、第二被申请人无锡五八赶集信息技术有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人彭裕文、

申请人委托代理人张重桂、成秋蝶、两位被申请人共同委托代理人黄绮钧、李秀丽到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 19 日的加班费 21443 元（当庭明确为延长工作时间加班费 13748.8 元）；二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 200000 元（当庭明确为违法解除劳动关系赔偿金 169165.65 元）；三、被申请人支付 2023 年终奖 7400 元（当庭变更为 2023 年年年终奖 11072.3 元）；四、被申请人支付 2023 年 Q4 季度提成 10800 元（当庭撤回该项仲裁请求）；五、被申请人支付育儿假 10 天 3363 元（当庭变更为 10 天育儿假工资 10370.3 元）。以上请求要求两位被申请人共同支付。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：申请人 2022 年 9 月 1 日由关联公司转入第一被申请人，双方确认申请人连续工作年限自 2016 年 7 月 4 日起计算。

二、工作岗位：申请人任职商务主管。

三、签订劳动合同情况：2022 年 8 月 19 日，申请人与第一被申请人签订劳动合同，约定合同期限为 2022 年 9 月 1 日起的无固定期限劳动合同，乙方（即申请人）因工作确需加班的，除甲方（即第一被申请人）另有安排外，乙方应根据《员工手册》及相关规定完成申请审批流程，方可认定为加班。

四、工资标准和发放情况：申请人工资由底薪 7400 元/月+提成构成，第二被申请人每月 10 日左右以银行转账方式发放上个自然月的工资，通过办公系统提供工资清单，但无需申请人签收。

五、考勤情况：申请人通过线上软件+线下指纹方式打卡考勤。

六、解除劳动关系情况：2023 年 12 月 18 日，第一被申请人发出《解除劳动合同通知书》，称申请人 2023 年 4 月至 2023 年 6 月期间，利用职权向获得学历补贴的员工谋取私利，严重违反规章制度，根据《员工手册》第九章第三条 2.3.17 规定，决定 2023 年 12 月 25 日解除劳动合同。双方确认，申请人于 2023 年 12 月 25 日离职，双方解除劳动关系。

七、支付工资情况：两位被申请人已支付申请人 2023 年 12 月 25 日以前的工资。

八、违纪处分情况：2023 年 12 月 5 日，第一被申请人发出违纪处分通知书，认定申请人 2023 年 5、6 月对团队费用使用不规范，导致员工投诉，决定违规扣分累积满-3 分，给予严重警告处分，扣除绩效奖金 3000 元，并通报批评；申请人于当日在该通知书上签名确认。双方确认，该通知书记载事情与本案争议系同一事件。

九、申请劳动仲裁日期：申请人于 2023 年 12 月 28 日向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于仲裁请求问题。

对于增加变更的仲裁请求。《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十四条第二款规定，申请人在举证期限届满后提出增加或变更仲裁请求的，应当另行提出，另案处理。申请人当庭将支付 2023 年终奖 7400 元的仲裁请求增加变更为 11072.3 元，将支付育儿假 10 天 3363 元增加变更为 10370.3 元，根据上述规定应另行提出，另案处理，本委在本案中不予调处。

对于明确减少金额的仲裁请求。申请人当庭将支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 19 日加班费 21443 元的仲裁请求明确减少为延长工作时间加班费 13748.8 元，将支付违法解除劳动关系赔偿金 200000 元的仲裁请求明确减少为 169165.65 元，对此应视为其对个人劳动权益的自治处分，并无不妥，本委予以照准。

对于撤回的仲裁请求。申请人当庭撤回要求支付 2023 年 Q4 季度提成 10800 元的仲裁请求，符合《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委予以照准。

二、关于加班费问题。

本委认为，其一，申请人与第一被申请人签订的劳动合同明确约定，除另有安排外应根据员工手册及相关规定完成申请审批流程方可认定为加班，申请人未提供证据证明其所主张加班时间的审批情况，其对此应承担举证不能的不利后果。申请人关于延长工作时间加班的主张，事实依据不足，不足以成立。

其二，申请人未提供有效证据证实，其每月领取工资后对工

资数额未包含延长工作时间加班费曾提出过异议，说明申请人已了解两位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。申请人离职后再行主张支付延长工作时间的加班费，事实依据不足，本委不予认可。

其三，申请人所在商务主管岗位实行底薪加提成的工资制度，提成是根据按劳分配、多劳多得的原则来激励劳动促进生产、提高效率，即便申请人存在标准工作时间以外加班工作的情况，其获得的提成报酬本身即具有加班费的性质，应视为已经获得了相应的加班报酬，根据公平原则，亦不应再另行计算加班费。

其四，两位被申请人发放的工资水平与申请人所在行业整体工资水平相当，其收入符合该行业正常收入水平，考虑到申请人所在行业和工作岗位的整体工资水平和行规惯例，可以认为其所领取的工资总额中已包含了延长工作时间的加班费。

综上分析，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认定，申请人要求支付延长工作时间加班费的仲裁请求，理据不足，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系问题。

对于解除性质。按照本案查明事实，第一被申请人于2023年12月5日已对申请人使用团队费用不规范导致投诉进行了处罚，申请人也对此签名确认，说明双方已对该事件的处理达成一致合意。第一被申请人2023年12月18日又发出解除劳动合同通知书，以申请人严重违反规章制度作解除劳动合同处理。庭审中，

双方确认两次处理的事实依据为同一事件；可见，第一被申请人实际对申请人的过错进行了两次处罚，该情形不符合用工常理，亦不符合公平原则，本委不予认可。申请人主张第一被申请人解除劳动合同属于违法解除，合法有据，本委予以采纳。第一被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金。

对于申请人离职前 12 个月平均工资标准。两位被申请人虽主张为 11184.45 元/月，但对此未提供有效证据证实，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，两位申请人应对此承担举证不能的不利后果，本委依法按照申请人主张 11277.71 元/月的金额进行认定。

据此，按照双方确认申请人的连续工作年限期间为 2016 年 7 月 4 日至 2023 年 12 月 25 日，经核算，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 169165.65 元(计算公式:11277.71 元/月 \times 7.5 个月 \times 2 倍)。

四、关于支付责任问题。

因第一被申请人属于第二被申请人下设的不具备独立法人资格的分支机构，亦不具有独立承担民事责任的能力，在第一被申请人经营管理的资产不足以偿付债务时，应由第二被申请人承担补充清偿责任。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条、第四十四条第二款、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 169165.65 元，第二被申请人对此承担补充清偿责任；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本案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：杨 华 锋

二〇二四年三月十五日

书 记 员：徐 敏