

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〕3823 号

申请人：邓雨玲，女，汉族，1992 年 1 月 2 日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：时时同云科技（成都）有限责任公司，住所：中国（四川）自由贸易试验区成都高新区。

法定代表人：李健。

委托代理人：周敏瑶，女，该单位员工。

案由：解除劳动合同、工作时间及休假等争议。

申请人邓雨玲诉被申请人时时同云科技（成都）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，申请人邓雨玲、被申请人委托代理人周敏瑶参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 61741.44 元；二、被申请人支付申请人加班费 182640.12 元（2019 年 10 月 8 日至 2023 年 9 月 16 日周一至周五每天加班）（当庭明确仲裁请求：被申请人支付 2019 年 10 月 8 日至 2023 年 9 月 16 日期间平时延迟工作时间的加班费合计 182640.12 元）；三、请求裁决被申请人向申请人重新发送正常内容，不影响本人找下一份工作的离职证明被申请人支付申请人（当

庭明确：被申请人应根据《劳动合同法》实施条例第二十四条规定出具解除劳动关系证明)；四、请求裁决被申请人向申请人支付未休年假 3.5 天的补偿(2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日) 2483.85 元(当庭明确：被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间 3.5 天应休未休年休假工资 2483.85 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：申请人 2019 年 10 月 8 日入职被申请人。

二、工作岗位及工作内容：岗位系直营餐饮业务专员，负责售卖餐饮点餐收银系统、拜访客户、招新客户、完成领导交代的工作。

三、劳动合同及确认函情况：2019 年 10 月 8 日申请人与被申请人签订纸质劳动合同，期限为 2019 年 10 月 8 日至 2022 年 12 月 31 日。2022 年 12 月 8 日申请人与被申请人签订电子劳动合同，其期限为 2023 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。被申请人向申请人出具确认函版本，确认函内容为申请人遵守阿里巴巴集团、饿了么人事制度，包括但不限于员工手册、纪律处分规定、员工考勤及假期管理制度、确认工时制度为不定时，该确认函是被申请人要求申请人签名，申请人签名后交回给被申请人。

四、工资标准及支付情况：税前固定基本工资 4800 元/月+绩效工资(浮动，根据业绩而定)。每月通过银行转账方式发放上个月的工资，分两笔支付，第一笔于每月 10 日发放基本工资，每

月 20 日发放绩效工资。有工资条，不需要签收，但是收到工资后有异议期。在职期间的工资已结清。

五、解除劳动合同情况：双方劳动关系已经解除，由被申请人以申请人严重违反规章制度为由解除双方的劳动关系。被申请人已为申请人开具离职证明，离职证明载明申请人于 2019 年 10 月 8 日至 2023 年 9 月 16 日在被申请人处工作，离职前在销售中心人直营餐饮业务专员，因严重违反规章制度于 2023 年 9 月 17 日与被申请人解除劳动合同关系。

六、年休假情况：法定年休假 5 天/年，2023 年度已休法定年休假 4.5 天。

七、社会保险：由第三方为申请人缴纳社保至 2023 年 9 月。

八、申请仲裁日期：2024 年 1 月 10 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于加班工资问题。本案中，被申请人主张，其对销售岗位实行不定时工时制，并提交特殊工时工作制许可决定书等佐证其主张，申请人虽未确认该证据真实性，但未能提交足以反驳的相反证据，且根据双方庭审陈述，被申请人曾向申请人出具确认函版本，确认函内容涉及确认工时制度为不定时，该确认函经申请人签名后交回给被申请人。申请人作为完全民事行为能力人，无有效证据证明签字时存在欺诈胁迫等情形，可见，其签字确认系其真实意思表示，可见，申请人系对不定时工时制进行认可，双方系对劳动关系中的工时制度进行书面确认。综上，本委对被

申请人关于工时制度的主张予以采信，认定双方实行了不定时工作制。根据《广东省工资支付条例》第二十条、第二十三条规定，申请人要求被申请人支付2019年10月8日至2023年9月16日期间延长工作时间加班工资的请求，于法无据，本委不予支持。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。被申请人主张，申请人存在8个虚假拜访，违反了《客如云员工纪律制度》第二章第三节第3.1条的规定，其以严重违反规章制度为由，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条解除与申请人的劳动关系，《客如云员工纪律制度》已经送达给申请人。本委认为，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）》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。被申请人虽主张申请人存在8个虚假拜访，并提交回访录屏佐证其主张，但申请人不确认其存在虚假拜访，且录屏相对方身份不明，亦未出庭作证，该录屏亦未提交原始载体予以核对，录屏来源不明，本委对该证据不予采信。被申请人据此解除劳动关系，依据并不充足，属于违法解除劳动关系，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、第八十七条规定，支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。关于申请人的离职时间，被申请人出具给申请人的离职证明载明离职时间为2023年9月17日，其虽庭后主张系笔误，但被申请人出具的离职证明已加盖其人力资源部印章，无有效证据证明其

加盖印章时存在欺诈胁迫的情形，其加盖印章行为系其真实意思表示，故本委认定申请人与被申请人解除劳动合同的时间为离职证明所载明的离职时间，即2023年9月17日。关于申请人的离职前12个月平均工资，被申请人作为用人单位，未举证其支付申请人工资的凭证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于离职前12个月平均工资为7717.68元的主张。结合申请人离职前12个月的平均工资、在职时间，经核算，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金61741.44元(计算公式:7717.68元/月×4个月×2倍)。

三、关于应休未休年休假工资问题。申请人主张，其请求的年休假工资包括法定年休假工资及司龄假工资。关于法定年休假工资，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条的规定，申请人2023年1月1日至2023年9月17日期间可休年休假天数为3天[计算公式: $(260\text{天} \div 365\text{天}) \times 5\text{天}$ ，不足一整天部分不计算]，因申请人已休2023年度年休假4.5天，高于其应休天数，故本委对其关于支付2023年1月1日至2023年9月17日期间应休未休年休假工资的仲裁请求不再支持。因申请人已于2023年9月17日与被申请人解除劳动合同关系，故其关于2023年9月18日至2023年12月31日期间应休未休年休假工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

关于司龄假工资，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有

责任提供证据。申请人未能举证说明其可享有司龄假，亦未举证未休司龄假可折算工资，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人的主张，认定申请人不享有司龄假。故申请人关于支付司龄假工资的仲裁请求，因依据不足，本委不予支持。

四、关于解除劳动关系证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定，用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。因双方劳动关系已经解除，故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定向申请人重新出具解除劳动关系证明。

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》第六条、第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条、《广东省工资支付条例》第二十条、第二十三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条，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）》第四十四条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 61741.44 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定向申请人重新出具

解除劳动关系证明;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决。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: 孙 璇

二〇二四年三月二十二日

书 记 员: 区 倩 雯