

广州市增城区劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

穗增劳人仲案〔2022〕308号

申请人：易亚通，男，住址：广州市黄埔区。

委托代理人：张桂娟，女，广东正大联合律师事务所律师。

易敬元，男，广东正大联合律师事务所实习律师。

被申请人：广州兆耀房地产开发有限公司，地址：广州市增城区。

法定代表人：张毅，该单位总经理。

委托代理人：梁旭雯，女，系该单位员工。

周景怡，女，系该单位员工。

申请人易亚通诉被申请人广州兆耀房地产开发有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行了开庭审理，申请人易亚通及其委托代理人张桂娟、易敬元到庭参加了庭审，被申请人经依法通知后无正当理由均未到庭，本委依法对其作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人诉称：本人于2021年1月18日入职被申请人，双方建立劳动关系。双方约定申请人工作岗位为地产项目专业技术工

作，工资标准为 32500 元/月，工作时间为 8 小时/天，每周工作不超过 44 小时，每周至少休息一天。合同期限为 2021 年 1 月 18 日至 2024 年 6 月 30 日。工作地点为广州市天河区林和西中石化大厦 B 座。同时，被申请人向申请人承诺了第一年综合年薪不低于 55 万元，总收入包括工资+补贴+福利+年终奖金（第一年不低于 13 万元）。2021 年 11 月 19 日，被申请人以生产经营发生严重困难为由违法解雇了申请人。被申请人违法解除其与申请人之间的劳动合同，应当向申请人支付 11 月份的工资、经济赔偿金、年终奖以及加班费。由于申请人与被申请人协商不成，为维护本人的合法权益，故申请劳动仲裁，并提出如下仲裁请求：一、要求被申请人支付申请人 2021 年 11 月 1 日起至 2021 年 11 月 19 日克扣或拖欠工资 24137.93 元；二、要求被申请人支付申请人 2021 年 1 月 20 日至 2021 年 11 月 19 日延长工作时间加班费金额 36303.86 元，2021 年 1 月 20 日至 2021 年 11 月 19 日休息日加班费金额 66120.7 元；三、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 59835.24 元；四、要求被申请人向申请人支付 2021 年度年终奖金金额 130000 元。庭审中，申请人明确其第二项仲裁请求为要求被申请人支付申请人 2021 年 1 月 20 日至 2021 年 11 月 19 日工作日延长工作时间加班费及休息日加班费。

被申请人辩称：被申请人不存在未向申请人足额发放工资的情况。根据被申请人与申请人签署的《广州市劳动合同》第四条

第（三）款，被申请人应于当月发放申请人上个月工资。对申请人仲裁请求第1款所述的2021年11月1日至11月19日期间的工资，被申请人在折算申请人实际出勤天数并代扣个税、社保等费用后于2021年12月24日足额发放至申请人账户（见证据5：2021年11月工资条）。被申请人同意向申请人支付经济补偿金后解除劳动合同，并不存在违法解除劳动合同的情况。因房地产行业下行，关联单位锦恒财富逾期兑付事件以及公司信用评级下调，市场信心不足，自2021年11月起被申请人各在售楼盘销售困难，经营收入大幅减少，公司生产经营发生严重困难。基于此，被申请人不得不通过经济性裁员的方式减少支出，维持公司基本运营，以保障在售楼盘继续正常建设、交付，维护社会稳定。鉴于此，根据《劳动合同法》第四十一条，被申请人拟通过向申请人支付经济补偿金的方式与申请人解除劳动合同。但经多次沟通，因申请人的诉求与基本情况相差甚远（如要求支付高额年终奖、加班费与加班时间严重不符等）且远远超过被申请人的承受能力，故双方未能签署解除劳动合同的补偿协议书。自始至终，被申请人不遗余力地维护员工关系、履行企业责任，对于申请人要求支付因劳动合同解除的补偿金，被申请人愿意按照《劳动合同法》的相关要求按“N+1”的方式支付经济补偿金，目前只是因为申请人的个人原因导致被申请人无法支付相关费用。因此，申请人是根据法律法规解除与被申请人的劳动关系，不存在违法

解除情况，无需按违法解除劳动关系的情况进行赔偿。申请人离职时剩余可供调休加班时间余 14 小时，折合工资仅余约 2614.94 元。根据被申请人公司《佳兆业集团控股员工加班管理制度》（见证据 2），4.1.1 条“员工因客观原因在正常工作时间内无法完成所承担的工作，需延长工作时间者，须填写《加班审批表》，按审批流程进行相关审批。”4.2.4 条“关于会议、出差等情形由公司认可为加班的，凭《加班审批表》及《加班工作成果汇报（确认）表》同样被认定为加班。”4.4.6 条“实际加班时间未达加班申请中列明时间的，按实际加班时间计算；实际加班时间超过加班申请中列明时间的，按申请中列明的时间计算加班时间。”据此，根据申请人的加班审批报批及调休申请情况（见证据 6：加班汇总及审批单、证据 7：休假汇总及审批单），其尚余尚未调休息加班时间仅余 14 小时，折算合计 1.75 天。根据申请人工资标准计算日工资为 1494.25 元（32500 元/21.75），则折合加班工资应为 2614.94 元。申请人主张加班工资为 102424.56 元，且申请人并不能证明其考勤打卡是因为需完成相关工作而进行的加班，且申请也不能证明其已按照公司制度进行加班报批，与被申请人提供的申请人申请报批的单据所反映的事实不一致，故被申请人对申请人所主张的加班工资不予认可。鉴于双方对加班费计算存在较大争议，故被申请人暂未发放 2614.94 元加班工资。如申请人认可被申请人的主张，被申请人同意按 2614.94 元

足额发放。申请人要求被申请人支付 2021 年度年终奖金没有法律依据。被申请人与申请人签署的《劳动合同》中约定申请人月工资按 32500 元（税前）计算，并没有约定是否有年终奖金以及相关计算标准。从被申请人与申请人签订的劳动合同、以及被申请人相关薪酬制度看，被申请人未曾向申请人作出关于支付年终奖的任何承诺，更无年终奖金额的相关约定。近年来，各地房地产调控政策密集发布，无论从土地资源、资金成本、销售环境上看均是房地产行业的“寒冬”。被申请人将根据公司实际运营情况决定是否发放年终奖，对于被申请人目前在职员工，均没有关于 2021 年终奖发放的任何安排。因此，申请人要求被申请人支付 2021 年度年终奖金差额没有任何合同依据及法律依据，不应予以支持。

综上所述，被申请人合法合规与申请人解除劳动合同，无需承担违法解除劳动合同而支付赔偿金。被申请人同意按照“N+1”的方式向申请人支付相应的经济补偿金，恳请仲裁委驳回申请人的不实诉讼请求。

本委审理查明：申请人于 2021 年 12 月 17 日向本委申请劳动仲裁。

申请人主张其于 2021 年 1 月 18 日入职被申请人处工作，担任业务经理职务，双方有签订劳动合同，被申请人有为申请人参加社会保险。工资由固定工资 32500 元+交通补贴 2500 元构成，

保底工资年收入 55 万元，不足部分以年终奖的方式进行发放。工资以银行转账形式发放，离职前的月平均工资为 29917.62 元。被申请人在 HR 系统发放工资情况，发放工资不需要签名确认。申请人上下班需要钉钉打卡考勤，上班时间为早上 9 时至中午 12 时 30 分，下午 1 时 30 分至 6 时，每天上班 8 小时，周末双休，有时领导会安排加班，但未支付加班费。申请人 2021 年 5 月 11 日至 2021 年 5 月 25 日期间休陪产假，2021 年 5 月 17 日，被申请人安排申请人上班，被申请人有支付申请人陪产假期间工资。2021 年 11 月 20 日，被申请人以生产经营发生严重困难为由单方与申请人解除劳动关系。

申请人就其上述主张，向本委提交如下证据：1、《劳动合同》（有原件，载有甲方（用人单位）“广州兆耀房地产开发有限公司”，乙方（员工）“易亚通”，劳动合同期限“从 2021 年 1 月 18 日起至 2024 年 6 月 30 日止”，试用期“自 2021 年 1 月 18 日起至 2021 年 4 月 17 日止”，工作内容“地产项目专业技术工作”，劳动报酬“32500 元/月（税前），试用期工资 26000 元/月（税前）执行”，落款处有申请人及被申请人签章，落款日期为 2021 年 1 月 18 日），用于证明双方之间存在劳动关系，工作时间每日 8 小时；2、《工资单》（打印件，载有申请人 2021 年 1 月至 9 月的工资情况），用于证明其工资标准；3、《微信聊天记录》（提交手机核对，载有申请人与“佳兆业广州公司施

伟方 hr” 的微信聊天记录)，用于证明被申请人应向申请人发放年终奖金 13 万元；4、《佳兆业集团控股薪酬管理制度》（打印件），用于证明被申请人应向申请人发放年终奖金 13 万元；5、《加班情况统计表》（打印件，载有申请人 2021 年 1 月至 11 月的加班时间），用于证明其加班情况；6、《微信聊天记录》（提交手机核对，载有申请人与“李若琳”及“冼建婵”的微信聊天内容），用于证明其加班情况；7、《解除劳动合同通知书》（有原件，载明被申请人因生产经营发生严重困难，申请人与被申请人于 2021 年 1 月 18 日签订的劳动合同自本通知发出之日起解除。落款处有被申请人盖章，落款日期为 2021 年 11 月 19 日。签收回执处载有：“本人确认于 2021 年 11 月 19 日收到广州兆耀房地产开发有限公司交付的《劳动合同解除通知书》。特此说明”，落款处有申请人签章，落款日期为 2021 年 11 月 19 日），用于证明被申请人单方解除劳动合同。

被申请人对申请人提交证据的质证意见如下：对证据 1《劳动合同》、证据 2《工资单》三性确认，劳动合同载明申请人工资标准为 32500 元/月，并没有明确是否发放年终奖以及年终奖计算标准，且交通补贴 2500 元并非合同约定薪酬，被申请人将根据公司运营情况适当发放补贴；对证据 3《微信聊天记录》三性不予确认，该聊天记录无法体现实际聊天时间，且与申请人沟通的对象并非被申请人的员工，申请人的薪酬标准以《劳动合同》

约定为准；对证据 4《佳兆业集团控股薪酬管理制度》三性确认，但证明目的不予确认，具体理由详见第 1 条质证意见；对证据 5《加班情况统计表》、证据 6《微信聊天记录》三性不予确认，根据被申请人提供的《佳兆业集团控股员工加班管理制度》（见证据 2），4.1.1 条“员工因客观原因在正常工作时间内无法完成所承担的工作，需延长工作时间者，须填写《加班审批表》，按审批流程进行相关审批。”4.2.4 条“关于会议、出差等情形由公司认可为加班的，凭《加班审批表》及《加班工作成果汇报（确认）表》同样被认定为加班。”4.4.6 条“实际加班时间未达加班申请中列明时间的，按实际加班时间计算；实际加班时间超过加班申请中列明时间的，按申请中列明的时间计算加班时间。”据此，根据被申请人提供的证据中关于申请人加班审批报批及调休申请情况（见证据 6：加班汇总及审批单、证据 7：休假汇总及审批单），其尚余尚未条休息加班时间仅余 14 小时。而申请人提供的统计表仅为单方制作，对其所主张的加班时长未按制度流程进行报批，也无法证明其打卡时间确实在进行工作汇报，未见与部门负责人沟通关于加班的相关安排，更无申请人申请加班但被公司批示不同意不予认可的情况。因此，对于申请人该部分证据不予认可；对证据 7《解除劳动合同通知书》三性确认。双方解除劳动合同时间为 2021 年 11 月 19 日。

被申请人为证明其上述主张，向本委提交如下证据：1、《入

职承诺书》(复印件)、《员工手册签收确认函》(复印件)、《制度汇编学习签收单》(复印件)、《入职引导清单》(复印件),用于证明被申请人已明确告知公司相关制度,属于《劳动合同》一部分,申请人在劳动关系存续过程中应遵守执行;2、《加班管理制度》(复印件),用于证明申请人存在加班情况,应按照制度进行报批,但实际上申请人无法证明其实际存在所主张的加班时间,也未按制度进行报批,故被申请人对其诉求不予认可;3、《福利管理制度》(复印件),用于证明入司满一年可享受年休假;4、《考勤管理制度》(复印件),用于证明员工上班迟到10分钟,需罚款20元;5、《2021年11月工资表》(复印件),用于证明被申请人已于2021年12月24日足额发放申请人2021年11月工资;6、《加班汇总及审批单》(复印件),用于证明申请人入职以来加班小时数共54小时;7、《休假汇总及审批单》(复印件),用于证明申请人入职以来申请调休小时数共40小时;8、《解除劳动合同通知书签收回执》(复印件),用于证明申请人与被申请人劳动关系已于2021年12月15日解除。

申请人对被申请人提交证据的质证意见如下:对《入职承诺书》、《员工手册签收确认函》、《制度汇编学习签收单》、《入职引导清单》真实性、合法性确认,关联性不确认,因为不能证明被申请人所主张的内容;对《加班管理制度》、《福利管理制度》、《考勤管理制度》的真实性、合法性、关联性均不确认,申请人

没有看过；对《2021年11月工资表》确认有收到13610元，但没有足额发放；对《加班汇总及审批表》的真实性、合法性、关联性均不确认，是被申请人单方制作，并且内容与实际加班情况不相符；对《休假汇总》真实性、合法性由仲裁庭核实，休假时间及天数确认，也确认有调休共40小时，《审批单》不确认，是被申请人单方制作，没有原件；对《解除劳动关系通知书及签收回执》真实性确认。

以上事实，有申请人的陈述、申请人委托代理人的陈述，有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人依法签订劳动合同并建立劳动关系，双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于2021年11月工资问题。申请人主张其工资由固定工资32500元+交通补贴2500元构成，并提交《劳动合同》及《工资单》为证。《劳动合同》载明其工资32500元/月（税前），试用期工资26000元/月（税前），试用期3个月，自2021年1月18日起至2021年4月17日止。《工资单》载明申请人2021年1月至3月工资由基本工资26000元及交通补贴2500元构成，2021年4月至9月工资由基本工资32500元及交通补贴2500元构成。被申请人对上述证据的真实性、合法性、关联性均予以确认，故本委对上述证据均予以采纳，并对申请人主张的工资标准

予以采信。申请人主张其 2021 年 11 月 1 日至 11 月 19 日工资为 24137.93 元，被申请人在其申请劳动仲裁后支付工资 13610.74 元、社保费用 2550.28 元、个人税收 3466.96 元，至今，被申请人仍拖欠其 2021 年 11 月 1 日至 11 月 19 日工资 4510.23 元。被申请人提交的《2021 年 11 月工资表》载明申请人基本工资 32500 元、交通补贴 2500 元，补发 747.13 元，出勤天数 15 天，缺勤扣款 10862.07 元，其它扣款 5257.08 元，代扣社保 2550.28 元、本月个税 3466.96 元、应发 24885.06 元、实发工资 13610.74 元。申请人确认收到 13610.74 元，但主张被申请人没有足额支付其工资。被申请人未提交证据证明申请人存在缺勤及扣款情形，且申请人亦不予确认，故本委对被申请人的扣款不予采纳。根据《2021 年 11 月工资表》显示，申请人 2021 年 11 月应发工资为 24885.06 元，扣减被申请人已支付的工资 13610.74 元、代扣社保及个税，被申请人还应支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 11 月 19 日工资 5257.08 元（计算公式：24885.06 元-13610.74 元-2550.28 元-3466.96 元）。申请人要求被申请人支付 4510.23 元工资属于个人权益的自由处分，且未超出本委核定范围，合理合法，本委予以支持。

关于加班费问题。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长

工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资 300% 的工资报酬。申请人主张其上班时间为早上 9 时至中午 12 时 30 分，下午 1 时 30 分至 6 时，每天上班 8 小时，周末双休，但领导有时会安排其工作日及休息日加班，并提交《加班情况统计表》及《微信聊天记录》为证。被申请人在《答辩状》称根据《佳兆业集团控股员工加班管理制度》员工需延长工作时间须填写加班审批表，按审批流程进行相关审批。根据申请人的加班审批报批及调休申请情况，申请人尚余未调休加班时间 14 小时，折算 1.75 天，加班工资应为 2614.94 元。由此可知，申请人确实存在加班情形。被申请人提交的《加班汇总及审批单》仅载有申请人 2021 年 2 月至 10 月期间的申请加班时长，并无申请人的具体考勤情况，亦无申请人签名确认，申请人称该证据为被申请人单方制作，不予确认，故本委对该证据不予采信。申请人主张其上下班需要钉钉打卡考勤，被申请人提交的《考勤管理制度》4.2.3 约定全体员工每天上下班、值班、加班都必须打卡考勤。可知，被申请人处有进行考勤。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，被申请人作为用工管理者，理应掌握申请人上班考勤情况，但被申请人未就申请人的考勤情况进行举证，被申请人应承担举证不能的不利后果。申请人提交的

《加班情况统计表》载有申请人2021年1月至11月期间的签到时间、签退时间及加班时长。被申请人对该证据不予确认，但未提交证据予以反证，故本委对该《加班情况统计表》予以采信。申请人主张2021年5月17日为其陪产假，但由于工作需要被申请人安排其回公司加班，但没有额外支付加班费。庭审中，申请人确认被申请人已支付其2021年5月11日至5月25日期间的陪产假工资，故申请人要求被申请人支付其2021年5月17日的加班费理据不足，本委不予支持。根据被申请人提交的《易亚通调休记录》显示申请人2021年6月至2021年9月期间调休5天，共40小时。申请人确认该《易亚通调休记录》的调休时间及天数，故本委对被申请人主张的调休时间予以采信。申请人主张其上班时间为早上9时至中午12时30分，下午1时30分至6时，可知，申请人中午有1个小时休息时间。另，2021年4月25日为五一国际劳动节补班，2021年9月26日为国庆节补班。因此剔除《易亚通调休记录》、《加班情况统计表》的调休天数、法定节假日补班及休息日中午1小时休息时间，本委根据《加班情况统计表》核算出申请人2021年1月至3月期间工作日加班18.5小时，休息日加班18小时，2021年4月至11月期间工作日加班58小时，休息日加班59.5小时。根据申请人提交的《工资单》显示其2021年1月至3月期间基本工资为26000元，2021年4月至11月期间基本工资为32500元。故被申请人应支付申请人

2021年1月20日至11月19日期间工作日延长工作时间加班费20396.55元（计算公式： $26000 \text{元} \div 21.75 \div 8 \text{小时} \times 18.5 \text{小时} \times 1.5 \text{倍} + 32500 \text{元/月} \div 21.75 \div 8 \text{小时} \times 58 \text{小时} \times 1.5 \text{倍}$ ），休息日加班费24916.67元（计算公式： $26000 \text{元} \div 21.75 \div 8 \text{小时} \times 18 \text{小时} + 32500 \text{元/月} \div 21.75 \div 8 \text{小时} \times 59.5 \text{小时} \times 2 \text{倍}$ ）。

关于解除劳动关系赔偿金问题。申请人提交的《劳动合同解除通知书》载明被申请人因生产经营发生严重困难，申请人与被申请人于2021年1月18日签订的劳动合同自本通知发出之日起解除。落款处有被申请人盖章，落款日期为2021年11月19日。被申请人对该证据予以确认，故本委对该《劳动合同解除通知书》予以采信。本案中，被申请人未就其生产经营发生严重困难进行举证，故本委对被申请人主张的解除原因不予采信。被申请人对申请人作出的解除劳动关系行为不符合《中华人民共和国劳动合同法》中关于用人单位依法可以与劳动者解除劳动关系的情形，属于违法解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。根据申请人提交的《工资单》及前文裁定被申请人支付的2021年11月工资及2021年1月20日至11月19日期间加班费，本委核算出申请人离职前的月平均工资为37841.15元。申请人2021年1月18日入职，2021年11月20日离职，属于在被申请人处工作超过六个月以上，不满一年的情形，因此，

被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 75682.30 元（计算公式：37841.15 元 × 1 个月 × 2 倍）。申请人要求被申请人支付 59835.24 元违法解除劳动关系赔偿金属于个人权益的自由处分，且未超出本委核定范围，合理合法，本委予以支持。

关于年终奖金问题。申请人主张其与被申请人签订劳动合同时约定保底工资 55 万元，其中 13 万元以年终奖的形式发放，并提交《微信聊天记录》及《佳兆业集团控股薪酬管理制度》为证。

《佳兆业集团控股薪酬管理制度》薪酬结构 5.1.1 载明员工薪酬包括现金收入和非现金福利项目；员工现金收入为：月岗位工资+现金福利+奖金。奖金包括年终奖以及集团设置的优秀员工奖等。被申请人在《答辩状》陈述年终奖要根据其实际经营情况决定是否发放。可知，被申请人处有年终奖。被申请人作为用人单位应就年终奖的发放条件、计算金额进行举证，但被申请人未提交证据予以证明，被申请人应承担举证不能的不利后果。且被申请人亦未提交证据证明申请人未达到发放年终奖条件。根据申请人提交的《微信聊天记录》显示“佳兆业广州公司施伟方 hr”1 月 11 日陈述：“年薪 55W 个人年度社保大概是 2.4W 纳税 5.5W 左右，剩下的就是到卡的和个人公积金”，申请人回复“好，明白”。之后，“佳兆业广州公司施伟方 hr”在微信中发送工资条，工资条显示“年终奖（4 个月）130000 元”。虽然被申请人对该《微信聊天记录》不予确认，但未提交证据予以反证，故本

委对该《微信聊天记录》予以采纳，并采信申请人称其年终奖为130000元的主张，被申请人应支付申请人年终奖130000元。

综上所述，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十六条、第五十条之规定，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工资4510.23元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人工作日延长工作时间加班费20396.55元、休息日加班费24916.67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违法解除劳动关系赔偿金59835.24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年终奖130000元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员：郭 玉 君

二〇二二年五月七日

书 记 员：叶 卉