

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 610 号

申 请 人：申某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

法定代表人：曹某，董事长兼党支部书记。

委托代理人：付某，被申请人综合管理部经理，特别授权。

委托代理人：范某，被申请人法务专员，特别授权。

申请人申某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理此案后，依法组成独任仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人申某、被申请人委托代理人付某、范某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人2022年07月01日入职于被申请人处，签订有劳动合同，劳动合同期限为2022年07月01日至2025年06月30日，工作岗位为理货、叉车司机，在职期间月均应发工资为4650元，劳动合同未解除未终止。争议产生的时间、过程、原因如下：2022年7月1日入职，工资结构为 4650元，加计件工资，计件工资1.5元/托，拖欠 2023 年 1月至 2024 年12月工作日、休息日、法定节假日加班工资，未休年假工资和2024年度部分计件工资。为维护申请人合法权益，特申请劳动争议仲裁。申请人提出如下仲裁请求：1、支付 2023 年01月01日至2024年12月31日的劳动报酬-计时

工资202767元；2、支付2023年01月01日至2024年12月31日的劳动报酬-带薪年假工资 21515元；3、支付 2024 年01月01日至2024年12月31日的劳动报酬-计件工资24884元；4、拖欠以上各项工资，请求支付赔偿金25000元。当庭申请人明确了第一项仲裁请求：2023年1月-2023年12月31日期间工作日的加班小时数是180.5小时，双倍加班小时数是387小时，三倍加班小时数是43.5小时，2023年的社保基数是11371元，核算出来时薪是65.35元，故2023年全年的总加班费用合计为87258.58元；2024年1月-2024年12月期间工作日的加班小时数是205.5小时，双倍加班小时数是502 小时，三倍加班小时数是24.5小时，月均工资基数13749元，故2024年全年的总加班费用合计为115508.42元；明确了第二项仲裁请求，2023年未休年假10天，欠发未休年假工资10023元，2024年未休年假6天，欠发未休年假工资6916元，故当庭变更带薪年假工资为16939元；明确了第三项仲裁请求，2024年应发工资115595元，实发工资90711元，差额是24884元。

被申请人辩称：申某第一项请求计算是错误的，经过我们的统计，其2023年加班时长480小时51分，2024年加班时长573小时50分，在这个加班期间，其完成的工作件数2023年是16696件，2024年是24289件，应补发的加班工资2023年工作日是5192.25元，休息日是13612.5元，节假日为2094元，合计2023年是20898.75元；2024年工作日是5289.75元，休息日是24505.5元，节假日是2697元，合计2024年是32492.25元，两年合计应补发加班工资是53391元。认可申某第二项

请求16939元。申某第三项请求算的数不对的，经公司人力资源部统计申某2024年全年完成工作件数是72913件，其中包含加班期间完成的件数24289件，全年公司应向他支付计件工资是106704元，根据我们工资条可以查到，已经发给他90698元，暂留计件工资16006元。申某第四项请求不属于仲裁范围，没有事实和法律依据，应予以驳回。

申请人提交的证据：证据1、劳动合同，证明申请人与被申请人之间存在劳动关系；

证据2、参保证明，证明申请人与被申请人之间存在劳动关系；

证据3、考勤表，证明我每天的加班，工作日、休息日和法定节假日的实际加班的小时数；

证据4、微信聊天记录，证明关于加班费是否支付；

证据5、2023年4-5月工资条、上架下架数量清单、2024年1-12月份上架下架数量清单，证明2024年欠发工资的数额和差额；

证据6、2023-2024年加班明细表、欠发加班费表、未休年假工资表、工作系统内查询的每日工作时间，证明每天的加班时间和事实以及未发放的金额。

被申请人提交的证据：证据1、劳动合同，证明（1）双方于2022年7月1日签订了劳动合同，期限自2022年7月1日至2025年6月30日止（2）合同第（五）条约定，乙方的工作岗位为客服专员理货（3）合同第（八）条约定，乙方实行标准工时制（4）合同第（十一）条约定，工资发放日为次月

10日发放上月工资（5）合同第（十三）条约定，乙方月工资为 4650元（6）合同第（二十四）条第三项约定，当“甲方根据生产经营、管理工作需要，须调整乙方工作岗位的”，甲方可以调整乙方工作岗位，乙方愿意服从；

证据2、《申某2023年1月至2024年12月的工资明细表》，证明（1）申某的基本工资总额为 4500 元，另外享受年功工资（2）申某实行的是计件工资制度（3）申某还享受劳动保护费用、防暑降温费；

证据3、申某2023年和2024年《未休年假工资计算表》以及2024年《考勤休假申请单》，证明（1）申某2023年应休年假10天，未休年假10天（2）申某2024年应休年假10天，已休年假4天，未休年假6天（3）应享受未休年假工资合计16939 元；

证据4、2023年和2024年的系统数据，证明公司内部系统数据记载的申某工作日延时和休息日、节假日加班的明细；

证据5、2023 年和 2024 年的申某《加班情况计算表》以及年《加班情况汇总表》，证明（1）根据公司内部系统的数据统计，形成了2023 年和 2024 年的申某《加班情况计算表》以及年《加班情况汇总表》（2）《加班情况计算表》和年《加班情况汇总表》显示，2023 年申某加班时长480小时51分，2024年为573小时 50 分，在此期间申某完成的工作件数，2023 年为 16696 件，2024 年为 24289 件（3）公司2023年已向申某支付计件加班费25044元，2024年支付

了 36433.5 元（4）由于公司已向申某支付了一倍的加班工资61,477.5 元，所以经依法计算，还应向其补发加班费53,391 元（20,898.75 元+32,492.25 元）；

证据6、《申某 2024 年暂留计件工资表》及其《情况说明》，证明（1）申某 2024 年全年完成工作件数为 72913 件，其中包含加班期间完成的件数 24289 件（2）全年公司应向申某支付计件工资 106704 元，已按月发放 90698 元（占计件工资的 85%），暂留计件工资 16006 元（占计件工资的 15%，尚未发放）。

本委经审理查明：2022年7月1日申请人与被申请人签订了书面《劳动合同书》，合同约定 1、本合同为固定期限3年，自2022年7月1日至2025年6月30日止；2、申请人工作岗位为客服专员理货，主要工作内容为配合当班主管及中控室做好每单收发货的具体数据核对及记录工作，工作地点为某冷链帅仑项目；3、申请人实行标准工时制；4、被申请人每月以货币形式向申请人支付工资，具体发薪日期为次月10日，遇有节假日提前或顺延发放；5、申请人月工资为 4650 元（人民币）。目前双方上述劳动合同仍在存续期间。庭审中，双方均陈述工资结构为月工资+计件工资（上下架件数*1.5/件），且双方对2023年1月1日至2024年12月31日期间工作日内的工资及计件工资均没有争议。

申请人提交了参保证明（个人），显示2022年8月至2025年4月申请人在被申请人处参保。

根据申请人提交的证据五之《9<2023年4月5月计件工资

实发和应发对比，2024年计件工资实发与应发对比计算得出2024年欠发计件工资>》与被申请人提交的证据二《申某2023年1月至2024年12月的工资明细表》，共同说明申请人标准工时内、工作日加班期间、休息日加班期间及法定节假日加班期间等完成的件数均已按1.5元/件进行了发放。

根据被申请人提交的证据三，申某2023年和2024年《未休年假工资计算表》以及2024年《考勤休假申请单》显示，申请人2023年未休年假10天，欠发未休年假工资10023元；2024年未休年假6天，欠发未休年假工资6916元。以上，被申请人欠付申请人2023年01月01日至2024年12月31日期间未休年假工资为16939元；且该期间未休年假天数和金额也与申请人当庭陈述的事实相一致。

根据被申请人当庭陈述及其提交的证据五，2023年和2024年的申某《加班情况计算表》以及年《加班情况汇总表》，可知2023年1月1日至2023年12月31日加班期间共完成件数16696件，其中工作日加班期间完成件数累计6923件，休息日加班期间完成件数累计9075件，法定节假日加班期间完成件数累计698件；2024年1月1日至2024年12月31日加班期间共完成件数24289件，其中工作日加班期间完成件数累计7053件，休息日加班期间完成件数累计16337件，法定节假日加班期间完成件数累计899件。

庭后，申请人于2025年6月18日提交了书面《情况说明》，载明：认可被申请人证据五中2023年4月至2023年12月工作日、休息日及节假日加班时段完成件数的统计数据，认可被

申请人2024年1月至2024年12月工作日、休息日及节假日加班时段完成件数的统计数据。又于2025年6月30日提交了书面《情况说明》，载明：经某公司与申某就2024年暂留计件件数及计件工资进行核对沟通，双方达成共识，具体情况如下：申某于2024年1-12月完成计件件数共为75382件，其中2712件计件工资已于2025年1月发放，单价1.5元/件，剩余72670件应发计件工资为109005元，其中计件工资90698元已于2024年按月发放，暂留计件工资未发放金额为18307元。

上述事实，有双方当事人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：一、关于申请人第一项仲裁请求，申请人与被申请人均陈述工资结构为月工资+计件工资（上下架件数*1.5/件），故申请人主张计时工资存在计算错误或不合理之处，本委根据查明的事实以计件工资进行调整。其中关于2023年1月至2023年12月期间的加班计件工资：因申请人认可2023年加班期间工作日完成件数累计6923件、休息日完成件数累计9075件、法定节假日完成件数累计698件，也认可加班期间工作日、休息日及法定节假日等完成的件数均已按1.5元/件进行了发放，故依据《工资支付暂行规定》第13条有关“实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工”的规定，被申请人还应补发申请人2023年1月至2023年12月期间工作日、休息日及法定节假日加班期间

的计件工资合计为20,898.75元 $[(6,923*1.5*1.5+9,075*1.5*2+6,98*1.5*3)-(6,923*1.5*1+9,075*1.5*1+6,98*1.5*1)]=20,898.75]$ 。该金额亦与被申请人证据五中认可的金额相一致，本委予以支持。关于2024年1月至2024年12月期间的加班计件工资：因申请人认可2024年加班期间工作日完成件数累计7053件、休息日完成件数累计16337件、法定节假日完成件数累计899件，也认可加班期间工作日、休息日及法定节假日等完成的件数均已按1.5元/件进行了发放，故依据《工资支付暂行规定》第13条有关“实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工”的规定，被申请人还应补发申请人2024年1月至2024年12月期间的工作日、休息日及法定节假日加班期间的计件工资合计为32,492.25元

$[(7053*1.5*1.5+16337*1.5*2+899*1.5*3)-$

$((7053*1.5*1+16337*1.5*1+899*1.5*1)=32492.25]$ 。

该金额亦与被申请人证据五中认可的金额相一致，本委予以支持；

关于申请人第二项仲裁请求，关于《职工带薪年休假条例》第五条有关“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬”的规定，申请人当庭主张2023年

未休年假10天，欠发未休年假工资10023元；2024年未休年假6天，欠发未休年假工资6916元。同时，被申请人亦认可欠付申请人2023年01月01日至2024年12月31日期间未休年假工资为16939元。据此，本委予以支持；

关于申请人第三项仲裁请求，依据《劳动合同法》第三十条有关“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬”的规定，申请人2025年6月30日交来的书面《情况说明》明确载明，被申请人还应补发申请人 2024 年1月1日至2024年12月31日期间应发但未发的暂留计件工资18307元。据此，对该部分仲裁请求，本委予以支持；

关于申请人第四项仲裁请求，依据《劳动合同法》第八十五条有关“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金”之规定，申请人该项仲裁请求应向劳动行政部门主张，故本委不予支持。

此案经本委调解无效，现依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第八十五条，《工资支付暂行规定》第十三条，《职工带薪年休假条例》第五条之规定，裁决如下：

一、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人2023年1月1日至2024年12月31日期间工作日、休息日及法定节假日加班工资，合计人民币：53391元（伍万叁仟叁佰玖拾壹元整）；

二、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人2023年01月01日至2024年12月31日期间带薪年假工资，计人民币：16939元（壹万陆仟玖佰叁拾玖元整）；

三、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年12月31日期间工资差额，计人民币：18307元（壹万捌仟叁佰零柒元整）；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决书一式三份，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；不起诉的，本仲裁裁决书发生法律效力。

一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：任海燕

二〇二五年七月十六日

书 记 员：李明娜