

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕1109 号

申请人：刘鑫，男，汉族，1973 年 4 月 18 日出生，住址：江西省萍乡市安源区。

被申请人：保利物业服务股份有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区阅江中路 688 号 201 房（自编 201-208 单元）。

负责人：蔡得强，该单位总经理。

委托代理人：吕晓庆，女，该单位员工。

委托代理人：朱玉婷，女，该单位员工。

申请人刘鑫与被申请人保利物业服务股份有限公司广州分公司关于加班工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘鑫和被申请人的委托代理人吕晓庆、朱玉婷到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 13 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 16 日至 2022 年 3 月 31 日少算的加班工资 15790.38 元；二、被申请人支付申

请人 2021 年 12 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日的绩效工资 800 元；
三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 13077.9 元；
四、被申请人支付申请人没有签订劳动合同的经济补偿 55737.21 元；五、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 16 日至 2022 年 3 月 13 日超时加班补助 7410 元。

被申请人辩称：一、按劳动合同约定，并结合实际工作时间，我单位已支付申请人 2021 年 6 月至 2022 年 3 月加班工资。二、我单位于 2021 年 12 月调整薪酬标准，不再发绩效工资，无需向申请人补发 2021 年 12 月至 2022 年 3 月的绩效工资 800 元。三、申请人因自身原因未继续履行劳动合同，我单位无需支付申请人解除劳动合同的经济补偿。四、我单位已与申请人签订书面劳动合同，申请人在劳动合同乙方落款处签名及按印，申请人要求支付未签订劳动合同的经济补偿没有依据。五、我单位已按月支付了申请人加班工资，双方未有另行约定加班补助，申请人要求加班补助没有依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资差额问题。经查，申请人于 2021 年 6 月 16 日入职被申请人，任职秩序员，月基本工资为 2100 元（时薪为 $2100 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} = 12.07 \text{ 元}$ ），自 2021 年 12 月起调整为 2300 元（时薪为 $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} = 13.22 \text{ 元}$ ），工作时间为每天 12 小时，每周工作 6 天，申请人在 2021

年9月21日、10月1日至10月3日、2022年1月1日、2月1日至2月3日均有上班。申请人提供经被申请人确认的工资单显示被申请人已支付申请人2021年6月至2022年3月每月固定加班工资及加班工资合计分别为1730.24元、2753.78元、2753.78元、2973.11元、3557.99元、2680.67元、2991.17元、3229.41元、3705.89元、2832.35元。申请人主张被申请人未足额支付加班工资，被申请人则主张其单位已足额支付加班工资。申请人还主张其在2021年10月4日至10月7日、2022年1月2日至1月3日、2月4日至2月7日存在法定节假日加班。本委认为，根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，2021年10月4日至10月7日、2022年1月2日至1月3日、2月4日至2月7日并非法定节假日，故申请人主张该部分法定节假日加班工资的请求，本委不予支持。根据申请人的工资标准及工时制度、出勤情况，经核算，申请人2021年6月应得加班工资应为1375.98元（ $12.07 \text{元} \times 4 \text{小时} \times 150\% \times 11 \text{天} + 12.07 \text{元} \times 12 \text{小时} \times 200\% \times 2 \text{天}$ ），申请人2021年7月至8月、11月应得加班工资应为2733.86元/月（ $12.07 \text{元} \times 4 \text{小时} \times 150\% \times 21.75 \text{天} + 12.07 \text{元} \times 12 \text{小时} \times 200\% \times 4 \text{天}$ ），申请人在2021年9月应得加班工资为3168.38元（ $12.07 \text{元} \times 4 \text{小时} \times 150\% \times 21.75 \text{天} + 12.07 \text{元} \times 12 \text{小时} \times 200\% \times 4 \text{天} + 12.07 \text{元} \times 12 \text{小时} \times 300\% \times 1 \text{天}$ ），申请人在2021年10月应得加班工资为4037.42元（ $12.07 \text{元} \times 4 \text{小时} \times 150\% \times 21.75 \text{天} + 12.07$

元 $\times 12$ 小时 $\times 200\% \times 4$ 天 $+12.07$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 300\% \times 3$ 天), 申请人在 2021 年 12 月、2022 年 3 月应得加班工资为 2994.33 元/月 (13.22 元 $\times 4$ 小时 $\times 150\% \times 21.75$ 天 $+13.22$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 200\% \times 4$ 天), 申请人在 2022 年 1 月应得加班工资为 3470.25 元 (13.22 元 $\times 4$ 小时 $\times 150\% \times 21.75$ 天 $+13.22$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 200\% \times 4$ 天 $+13.22$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 300\% \times 1$ 天), 申请人在 2022 年 2 月应得加班工资为 4422.09 元 (13.22 元 $\times 4$ 小时 $\times 150\% \times 21.75$ 天 $+13.22$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 200\% \times 4$ 天 $+13.22$ 元 $\times 12$ 小时 $\times 300\% \times 3$ 天)。对比被申请人已支付申请人的加班工资总额情况, 被申请人已足额支付申请人 2021 年 6 月至 8 月加班工资, 故申请人再行要求被申请人支付该期间加班工资的请求, 本委不予支持, 现被申请人未足额支付申请人 2021 年 9 月至 2022 年 3 月的加班工资, 故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定, 被申请人应支付申请人 2021 年 9 月至 2022 年 3 月的加班工资差额 1850.07 元 (3168.38 元 $+4037.42$ 元 $+2733.86$ 元 $+2994.33$ 元 $+3470.25$ 元 $+4422.09$ 元 $+2994.33$ 元 -2973.11 元 -3557.99 元 -2680.67 元 -2991.17 元 -3229.41 元 -3705.89 元 -2832.35 元)。

二、关于绩效工资问题。申请人主张其工资中还有绩效工资 200 元/月, 自 2021 年 12 月起广州市最低工资标准调整为 2300 元/月, 被申请人调整其基本工资为 2300 元, 但取消了绩效工资。被申请人主张 2021 年 12 月起, 申请人的绩效工资 200

元归入到基本工资中，申请人的基本工资调整为 2300 元，申请人的整体工资有所提升。本委认为，由双方陈述可知，绩效工资为申请人的工资组成部分。根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条的规定，劳动者享有最低工资标准保障。由前述规定可知，保障劳动者享有最低工资保障系用人单位的责任。现被申请人在国家对最低工资作出调整时，虽同步调整了申请人基本工资，但取消了申请人的绩效工资，此做属于将用人单位的责任转嫁于申请人，剥夺了申请人原有的绩效工资待遇，此做法明显不符合法律规定。另外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，被申请人调整申请人的工资构成，应当与申请人协商一致，现被申请人亦没有举证证明双方就取消绩效工资达成一致意见，故被申请人单方取消申请人的绩效工资，缺乏依据。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 12 月至 2022 年 3 月的绩效工资 800 元（200 元×4 个月）。

三、关于超时加班的加班补助问题。申请人主张其他用人单位都有超时加班的加班补助，故其按 30 元/天，26 天/月计算，要求被申请人支付其该补助。被申请人则主张双方没有约定超时加班的加班补助。本委认为，用人单位依法享有自主制定薪酬制度，确定工资标准、工资构成、工资项目的权利，不同用人主体或同一主体对不同岗位之劳动者可以设立不同的标准、项目，被申请人作为适格的用人单位，其同样享有此权利。

现申请人没有证据证明被申请人与其约定过超时加班补助或承诺参照其他用人单位的做法向其支付加班补助，现申请人以其他用人单位的工资待遇强行要求被申请人支付其加班补助，明显缺乏合理性、合法性，鉴此，本委对申请人要求加班补助的请求不予支持。

四、关于未签订劳动合同经济补偿问题。经查，被申请人与申请人签订了期限从2021年6月16日至2023年6月30日止的劳动合同。申请人主张被申请人没有向其提供劳动合同副本，应支付经济补偿。另查，被申请人提供经申请人确认的劳动合同签收公示表显示申请人于2021年6月16日已签收劳动合同。本委认为，经申请人确认的证据显示申请人已签收了劳动合同，故申请人关于被申请人未提供劳动合同副本的主张缺乏事实基础。另外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条的规定，如若被申请人没有将劳动合同文本交付申请人，申请人应向劳动行政部门反映，由劳动行政部门责令被申请人改正，故此，未提供劳动合同副本并非申请人可获得经济补偿的法定理由，本委对申请人要求被申请人支付未签订劳动合同经济补偿的请求不予支持。

五、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张因其在2022年3月29日的例会中与主管发生争吵，主管让其次日不用上班，主管的做法即为将其辞退。被申请人则主张按排班，申请人在2022年3月30日、3月31日需要上班，但直至2022

年4月3日申请人连续旷工3天以上，根据员工手册的规定，双方劳动合同系因申请人个人原因而解除。另查，被申请人提供经申请人确认的员工手册载明有“有以下情况的，劝退、辞退可在无提前通知的情况下执行，且不予任何补偿：5.1 连续旷工三天或一个月内累计旷工三次……”被申请人确认其单位无证据证明其单位曾在2022年3月30日及之后有催告申请人上班。再查，申请人2021年7月至2022年3月的应发工资分别为5173.97元、5197.05元、5643.3元、5903.18元、5070.86元、5244.14元、5459.3元、6758.85元、4939.15元。本委认为，劳动关系系双方当事人经协商一致达成的合意，存在着一定的连续性，不可能自动结束的。它的结束要求一方做出明确的意思表示，另一方予以主动或者被动接受，以期达到劳动关系结束的效果。本案申请人与被申请人确认双方劳动合同已解除，但对于各自主张的理由均没有实质证据予以证明，鉴此，本委视为双方劳动合同系由被申请人提出且经双方协商而解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿5782.21元[（5173.97元+5197.05元+5643.3元+5903.18元+5070.86元+5244.14元+5459.3元+6758.85元+4939.15元+1850.07元+800元）÷9个月×1个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十一条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《全国年节及纪念日放假办法》第二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年9月至2022年3月的加班工资差额1850.07元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年12月至2022年3月的绩效工资800元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿5782.21元。

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年三月二十八日

书 记 员 曾焜恒