

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〕1682 号

申请人：彭海东，男，汉族，1984 年 5 月 15 日出生，住址：广西博白县。

被申请人：广州市泰翔物业管理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南路 911 号 801 房-1 室。

法定代表人：封期春，该单位总经理。

委托代理人：易霓，女，该单位员工。

申请人彭海东与被申请人广州市泰翔物业管理有限公司关于加班工资、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。申请人彭海东和被申请人的委托代理人易霓到庭参加庭审。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 2 月 20 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 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 2 月 13 日国家法定节假日的加班费 3744 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 2 月 13 日超时加班费 12558

元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿金 4500 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 2 月 13 日的周六日加班工资 13104 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日的高温费 900 元。

被申请人辩称：一、我单位不同意支付申请人第一、第二和第四项仲裁请求，首先，根据双方签订的劳动合同约定申请人每班工作 12 小时（每班含吃饭休息时间 1.5 小时），每周工作 6 天，并至少休息一天，申请人每班实际工作时间 10.5 小时，申请人也在考勤表中予以签名确认；其次，劳动合同约定标准工时工资 2300 元/月，加班工资计算以标准工时工资为计算基数，申请人 2022 年 8 月至 12 月工资签收表中清楚表明“此工资已包含合同约定工资标准及社保、高位津贴、请/休假、加班等全部内容，经本人核对无误”，我单位每月均有支付申请人加班工资，申请人也签字确认；最后，从 2022 年 8 月起至收到本案劳动仲裁申请之日，我单位从未收到申请人关于对工资异议的书面文件。二、我单位不同意支付申请人经济补偿。申请人 2022 年 8 月 1 日入职我单位担任保安，住在项目广州市城市职业学院内，2023 年 2 月 9 日，在不低于原待遇情况，我单位计划将申请人在同一项目不同校区之间进行调动，申请人不同意也没有说明不愿意的理由，并在未履行请休假手续情况下离岗至今，我单位也未对申请人作出辞退或解除劳动合同的处理决定和通知。我单位对申请人调岗属于正常自主用工合理的调

动，没有给申请人带来任何不利影响，申请人不愿意服从调动且擅自离岗，属于自离，其要求我单位支付解除劳动合同经济补偿没有事实合法法律依据。三、我单位不同意支付申请人高温津贴。申请人工作岗位在校门口的岗亭，属于室内岗位，且岗亭装有空调和风扇，不符合高温津贴的发放条件。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。申请人于2022年8月1日入职被申请人处，任职保安，双方签订了一份劳动合同。被申请人于2023年2月10日通知申请人自2023年2月11日起工作地点从越秀校区调动至白云校区，申请人不同意调动，并未按时到新工作地点报到，也未在原工作地点继续上班。双方确认劳动合同于2023年2月11日解除。申请人主张因其不同意调岗而被被申请人按照自动离职处理。被申请人则主张因申请人没有办理请假手续也没有告知其单位不同意调岗理由，故按申请人自动离职处理。庭审时，被申请人确认其单位对申请人未到岗的行为没有催告或处理，仅是通过部分员工私下劝告申请人。另查，被申请人每月通过银行转账方式向申请人发放上个月工资，双方确认的申请人2022年8月至2023年1月应发工资分别为4500元、4500元、4500元、4500元、4500元、4570元。本委认为，劳动关系的人身依附性体现在用人单位与劳动者之间管理与被管理的关系，被申请人作为用人单位，其对劳动者

应负有管理之职责。本案中，申请人自 2023 年 2 月 11 日起未为被申请人提供劳动，被申请人对申请人未在规定时间内到新岗位报到的行为没有进行处理，即被申请人一直未履行其单位对申请人的管理义务，也未行使劳动合同的解除权。鉴于双方均确认劳动合同解除事实的发生，但双方均未能举证劳动合同解除的具体情形，应视为双方劳动合同系由被申请人提出，并经双方协商一致解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条和第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。经核算，申请人要求被申请人支付的经济补偿 4500 元并未超过本委核算的计算标准，本委予以支持并照准。

二、关于加班工资问题。申请人每周工作 6 天，每天工作 12 小时，上班无须考勤，每月直接在考勤表上签字确认上班的天数。双方签订的劳动合同约定申请人标准工时工资为 2300 元/月，加班工资计算以标准工时工资为计算基数。申请人主张其每天工作 12 小时，周六日和国家法定节假日都上班，被申请人未支付其加班工资，要求被申请人支付每天超过 8 小时工作时间以外的 4 小时延时加班工资、周六日上班的加班工资和在职期间法定节假日的加班工资。被申请人则主张其单位每月支付给申请人的工资由基本工资 2300 元+加班工资构成，且申请人每天工作 12 小时是包含吃饭休息，实际每天工作时长仅为 10.5 小时，其单位已足额支付申请人的加班工资。申请人则反驳称

其晚班时没有吃饭时间，白班有两餐用餐时间但因无人顶替岗位，其实际也在岗位上用餐。双方确认的排班表显示申请人在2022年9月10日中秋节、2022年10月1日至10月3日国庆节、2023年1月1日元旦、2023年1月22日至1月24日春节共8天均有上班，且法定节假日当月会进行相对应天数的补休，即2022年9月、2022年10月和2023年1月分别除正常例休外还有休息，双方确认该休息就是法定节假日的补休。另查，广州市最低工资标准自2021年12月起为2300元/月，双方确认的《考勤表》备注在每班次时间后载明“含吃饭休息时间2次，每次45分钟，合计1.5小时”。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，即劳动者每月领取的劳动报酬与其实际工作时间相对应。本案中，首先，申请人虽主张其工作时没有用餐时间，但申请人工作岗位为保安，在工作期间确有必要的休息和用餐时间，根据日常生活经验和其所在工作岗位性质，被申请人主张每班次间有1.5小时吃饭休息时间实属合理，且申请人确认的考勤表也有载明，故本委采信被申请人主张申请人每班次实际工作时间为10.5小时。其次，关于延长工作时间加班工资和休息日加班工资，本案没有证据证明申请人在签订劳动合同和每月领取工资时，对被申请人的工资约定、工资计算标准和工资发放数额存在异议，申请人在已明确知悉每月工资金额

和每周工作天数及工作时长的前提下，仍按被申请人要求的工时制度正常提供劳动的行为，说明申请人了解被申请人发放工资的标准及计薪方式，可以认定申请人对工资发放标准及计薪方式进行了认可，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资标准和计薪方式进行实际约定，即申请人对月工资包括正常工作时间工资和延时工作时间及周末休息日加班工资的劳动报酬系接受的，且经核算，被申请人每月向申请人发放的工资未低于以广州市规定的最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额，故申请人要求被申请人支付延时工作时间加班工资和周末休息日加班工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。最后，关于法定节假日加班工资，被申请人每月支付给申请人的工资中加班工资都是相对固定的，该款项与申请人每月工作时长基本相当，但无法区分已支付的加班工资中哪部分属于法定节假日加班工资，根据《广东省工资支付条例》第十七条的规定，被申请人未在工资清单中列明且无法举证已向申请人支付法定休假日加班工资，视为未支付相应的工资报酬，结合申请人在法定节假日上班的天数以及双方均确认曾补休了部分法定节假日的情况，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2022年8月至2023年2月期间法定休假日的加班工资2220.96元（ $2300\text{元} \div 21.75\text{天} \div 8\text{小时} \times 10.5\text{小时} \times 8\text{天} \times 200\%$ ）。

三、关于高温津贴问题。申请人的工作场所为校门口岗亭，

内设有空调和风扇。申请人主张因其在师生上学时需站在门外且偶尔需巡视校区，并非固定在岗亭内，故要求被申请人支付高温津贴。本委认为，根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条规定：每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。本案中，申请人工作场所为岗亭，内有降温设备，虽然申请人在工作过程中有巡查、站岗的情形，但并非长期在户外场所工作，其在高温季节时在岗亭的温度可通过降温设备降至33℃以下（不含33℃），故申请人要求被申请人支付高温津贴的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十条、第四十四条、第四十七条，《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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十七条，《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条之规定，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解除劳动合同的经济补偿4500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2022年8月至2023年2月期间法定节假日的加班工资

2220.96 元;

三、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。

仲 裁 员 李 咏 斯

二〇二三年四月二十七日

书 记 员 刘 婉 莹