

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〕2201 号

申请人：杨海仁，男，瑶族，1975年1月12日出生，住址：湖南省洞口县。

被申请人：广州市松鹤养老院有限公司，住所：广州市海珠区沙园路1、3号。

法定代表人：劳伟敏，该单位总经理。

委托代理人：梁展鹏，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：余怀生，男，广东广信君达律师事务所律师。

申请人杨海仁与被申请人广州市松鹤养老院有限公司关于经济补偿金、加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨海仁和被申请人的委托代理人梁展鹏、余怀生到庭参加诉讼。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3月28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2023年3月23日处罚工资600元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿20000

元；三、被申请人支付申请人2019年3月1日至2023年3月24日加班费99840元；四、被申请人支付申请人2019年3月1日至2023年3月24日工作日延长工作时间的工资44520元。

被申请人辩称：一、申请人于2019年2月22日入职我单位任护理员，双方签订的最后一期劳动合同期限至2025年2月22日止，申请人最后在岗日为2023年3月24日上午12时。2023年3月22日，申请人因未按我单位要求对长者邱某进行不规范的约束导致发生褥疮，对此我单位根据《护理员绩效考核指标总表》的规定，对申请人作出扣除该月月度绩效600元以示警戒，该处理合理合法，无需承担赔偿责任；三、2023年3月24日，我单位考虑申请人不能胜任工作以及对长者影响，提出调整申请人岗位为助理护理员，该岗位与申请人原岗位工作内容相似，护理工作要求相对较低，不存在针对性和歧视性，更不存在以调岗迫使申请人离职的情形，属于我单位企业自主经营管理范畴，不违反劳动合同约定，申请人拒绝接受并离开工作岗位，我单位并无辞退申请人，不符合法定支付经济补偿金或赔偿金的条件；四、申请人每天工作6.5小时，每周工作6天，若有加班按规定支付加班费。申请人从未就加班费情况向我单位提出质疑，说明认同我单位的考勤制度与薪酬发放，因此申请人主张的加班费没有任何依据。加之申请人关于2022年3月28日以前的诉求已超过法定保护期限，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人于2019年2月22日入职被申请人处任护理员，双方签订的最后一期劳动合同期限从2022年2月22日起至2025年2月22日止，该合同约定申请人实行每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时的工时制度，申请人最后上班至2023年3月24日。被申请人提交、经申请人确认的工资表显示，申请人月工资由基本工资、岗位工资、绩效奖金、提成奖金、不定额加班费等项目组成，每月收入4000多元至5000多元不等。申请人在仲裁申请书中主张离职原因系被申请人要求调岗降薪，变相辞退，不给继续上班。

一、关于支付扣罚工资问题。经审查，申请人确认其因护理不当造成护理对象有压疮，被申请人针对该事由对申请人作出扣除2023年3月绩效奖金600元的处罚决定。申请人确认其清楚被申请人有关于护理员“因护理不当致长者褥疮、烫伤、跌倒、噎食”情形，减除当月绩效奖金的考核规定。上述事实有员工处罚通知书、护理员绩效考核指标总表为证。申请人以国家法律规定用人单位不能扣工资为由要求被申请人支付该扣除的600元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第七条的规定，被申请人享有根据自身经营状况制定薪资制度的自主权利，本案中，被申请人制定申请人月薪酬含有绩效奖金项目，同时有相关考核制度作为绩效奖金发放的标准和依据，显然，申请人月薪酬中该绩效奖金项目系通过考核情况确定发放。在

申请人知悉考核指标且认可处罚事由的事实存在的情况下，被申请人依据其单位制度作出不予发放申请人2023年3月绩效奖金的处理，并不违反法律规定，本委予以采纳。因此，申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

二、关于加班费问题。申请人主张其每天工作10小时，被申请人规定每月休息6天，一般月休3天，部分月份整月无休，因其双休日从来没有休息，故要求被申请人支付每月8天休息日加班费和每天超出8小时工作的加班费，即第三项和第四项仲裁请求。申请人还表示其从未对被申请人主张过加班费。对工资表中的加班费项目，申请人主张系每月6天休息日没有休足的加班费，但仅几十块钱一天。被申请人主张系申请人超过约定工作时间的加班费。本委认为，根据《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，申请人对加班事实的存在负有首要的举证责任。结合本案查明的事实和证据，首先，双方劳动合同约定申请人每周工作不超过40小时，申请人也自认被申请人规定每月休息6天，申请人没有举证证明其关于每天工作10小时，月休3天的主张，故该主张缺乏依据。其次，申请人每月有休息日，其以没有在双休日休息为由主张的每月8天休息日加班费，显然没有法律依据。结合双方约定申请人的工作时间，申请人每月剔除加班费项目的收入不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，即申请人的工资包含约

定工时制度内的标准工资及加班工资，且申请人确认被申请人针对休息日加班另支付加班费。鉴于申请人在职4年多时间从未对被申请人主张过加班费，由此表明申请人基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规管理等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。综上，申请人要求被申请人支付2019年3月1日至2023年3月24日休息日加班费和延长工作时间加班费的请求，缺乏依据，本委均不予支持。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张被申请人提出调整其岗位为居家老人送餐，因工作内容变动且工资报酬降低，故其明确表示不同意，被申请人便告知其不要上班。被申请人主张其单位没有外出送餐服务，也没有辞退申请人。本委认为，鉴于本案没有证据证实被申请人向申请人作出解除劳动合同的意思表示，即本案不存在被申请人单方向申请人行使劳动关系解除权的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，双方劳动合同解除系用人单位向劳动者支付经济补偿的前提，故从申请人关于要求被申请人支付经济补偿金的请求可以推定，申请人通过向本委提交仲裁申请方式向被申请人送达解除劳动合同的意思表示。因此，根据《中华人

民共和国劳动争议调解仲裁法》的第六条的规定，申请人对其关于劳动关系解除的原因负有举证责任。鉴于申请人未能举证证明被申请人对其作出降低薪酬的决定，以及在其不接受调岗的情况下不让其上班，故申请人关于离职原因的主张缺乏依据，本委难以采信，遂对申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《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》第七条，《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二三年六月九日

书 记 员 易恬宇