

# 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〕4253号

申请人：骆新宁，男，汉族，1973年8月28日出生，住址：江西省九江市武宁县。

被申请人：广州圣驰物业管理有限公司，住所：广州市海珠区燕岗街1号之四102室。

法定代表人：黄浩平，该单位经理。

委托代理人：王延芳，女，该单位员工。

委托代理人：韩刚，男，该单位员工。

申请人骆新宁与被申请人广州圣驰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。申请人骆新宁和被申请人的委托代理人王延芳、韩刚到庭参加庭审。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8月21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9月至2023年7月休息日加班费2242.3元；二、被申请人支付申请人2023年6

月、7月高温补贴600元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿5500元；四、被申请人支付申请人2022年9月1日至2023年7月30日法定节假日加班费4484.6元。

被申请人辩称：双方劳动合同约定，申请人计时工资2300元/月，此为加班工资的计算基数。我单位因经营性质原因，节假日无法安排全部员工休息，故节假日加班天数以年度节假日总数平均至每月计算。申请人执行每月26天工作制，节假日上班可多休1天，平均每月休息5天，申请人每月工资中包含平日加班、休息日加班、节假日加班的综合加班费，且春节还有额外加班费支付，我单位支付申请人加班费远多于其应得加班费。我单位已按照规定为申请人所在岗位采取降温措施，申请人请求高温补贴无法律依据，我单位不同意支付。申请人系因个人原因于2023年7月20日提出辞职的，我单位亦同意其工作至7月31日，但事后申请人却以各种理由推脱提交辞职申请，在7月31日交回工作服后将工作证私自拿走，我单位不同意支付其经济补偿。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于加班费问题。申、被双方确认，申请人于2022年9月1日入职被申请人，在安管部任安管员，每天上班12小时，通过人脸识别考勤，6月请事假4天，7月请事假9天，在被申请人处的最后工作日为2023年7月31日，在职期间法定节假

日加班共计10天。申请人主张其执行每周上班6天的工时制度，申请人向本委举证排班表拟证明其加班情况。该排班表显示申请人2022年10月至2023年7月每月休息天数（不含病事假）依次为6天、5天、4天、6天、8天、4天、5天、5天、5天、4天，6月未显示请病事假，7月显示请病假6天，部分月份排班表有“韩刚”的签名。被申请人确认排班表上为代理人韩刚的签名，但认为该排班表为预排值，非反映申请人的最终实际出勤，且法定节假日上班可多休1天，故主张申请人平均每月休息5天，其单位支付申请人的工资已包含延长工作时间、休息日、法定节假日的综合加班费在内。申、被双方均向本委提供了申请人的工资表，经核对，两份工资表的明细内容一致，显示申请人2022年9月至2023年2月应发工资标准为5000元/月，2023年3月至7月应发工资标准为5600元/月，6月、7月存在病事假扣款。此外，被申请人还向申请人发放了2023年新年加班补贴600元。另，双方劳动合同约定申请人正常工作时间的工资标准为2300元/月（加班工资计算基数）。本委认为，一方面，排班表未登记或未准确登记申请人的病事假情况，确存在部分月份非反映申请人最终实际出勤情况；另一方面，被申请人掌握管理申请人的实际考勤数据，却未能提供有关数据予以反驳申请人的排班休息情况。鉴此，本委依据双方关于休息休假的陈述并结合排班表的排班休息情况综合审查认定被申请人对申请人实行的工时制度。从排班表来看，对于存在法

定节假日的月份，申请人的排班休息确多于4天例休，印证申请人月休4天、法定节假日上班另有补休的事实，结合申请人的工资标准，可推定申请人执行月休4天的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，同时，12小时的对班时间应合理剔除吃饭休息时间1小时，以每天延长工作3小时、每月休息日加班4天计算，申请人的工资标准并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，可视为该工资标准包括上述工时制度的标准工作时间及加班工作时间的标准工资和加班工资。从排班表的排值情况可见，安排申请人每月例休天数并未少于该工时制度应享受例休天数，因此，申请人再行请求休息日加班工资，本委不予支持。关于法定节假日加班，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。被申请人已安排申请人法定节假日补休且无证据表明申请人有提出异议的，依照公平合理原则，已补休的加班工时应冲抵当中一倍的加班费，结合双方劳动合同约定加班工资计算基数以及被申请人已支付加班补贴情况，因此，被申请人还应支付申请人2022年9月至2023年7月法定节假日加班工资差额1514.94元【 $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 10 \text{ 天} \times (300\% - 100\%) - 600 \text{ 元}$ 】。

二、关于经济补偿问题。被申请人主张申请人系因个人原因提出辞职的，并工作至7月31日离开，但申请人仅交还工作服，拒不提交书面辞职申请，亦不交还工作证，至仲裁阶段申

请人却违反诚信作出不实陈述。就上述主张，被申请人向本委申请证人梁某出庭作证。证人梁某出庭作证如下：证人系申请人的上级，证人曾找申请人谈话欲升其职，但申请人以其准备与他人合伙经营渔场为由表示不想继续工作，并主动提出做到7月底离职，此后申请人不提交书面离职通知、不办离职手续，自8月起不再上班。申请人确认证人曾找其谈话且谈话内容有关升职事宜，但否认证人关于其辞职的说法。申请人表示其当时只是说想和别人经营鱼塘，不确定能在被申请人处工作至何时，其仅是拒绝升职而已。庭审中，申请人主张其依然在职，未再上班系因被申请人安排其休息。申请人依据被申请人没有排其8月的班表及将其移出工作群，主张被申请人应当向其支付解除劳动合同的经济补偿，并表示即使系其主动离职，根据劳动合同法第三十八条的规定，被申请人没有及时足额支付其劳动报酬，亦应当向其支付经济补偿。另查，申请人已于2023年7月31日向被申请人交还工作服，有被申请人提供、经申请人签名确认的签收文件为证。本委认为，本案无证据表明被申请人对申请人主动实施解除权，8月未再排班及移出工作群聊属事后行为结果，并不能当然推定事前行为性质为被申请人行使解除权。况且，申请人对其是否离职先后陈述不一，存在矛盾，其关于被申请人安排休息的说辞亦无法合理解释其交还工作服的行为及被申请人对其有升职意向的前因。鉴此，申请人应对其离职过程负首要举证责任，现申请人未能提供证据证明

其离职符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形，申请人应承担举证不能的不利后果，因此，申请人请求经济补偿，本委不予支持。

三、关于高温津贴问题。被申请人向本委提供工作场所照片拟证明保安岗位设有保安亭，配备空调降温。申请人确认照片中的保安亭系其工作场所之一，但主张其大部分时间均需要露天巡逻。被申请人则主张巡逻区域有棚顶，消防巡查亦在商铺室内，申请人不存在露天高温作业情形。本委认为，申请人并无提供证据证明其工作大部分时间处于露天高温作业情形，现被申请人已提供证据证明对保安岗位设置亭室并配备降温设备，因此，申请人请求高温补贴，缺乏依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 2022 年 9 月至 2023 年 7 月法定节假日加班工资差额 1514.94 元；

二、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 苏 莉

二〇二三年十月十一日

书 记 员 易恬宇