

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〕4178 号

申请人：林炳千，男，汉族，1967 年 7 月 24 日出生，住址：广东省江门市新会区。

委托代理人：林佩怡，女，汉族。

被申请人：广州艾托澳服饰有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路 67 号 8 号楼 4 楼全层。

法定代表人：谢苏栋，该单位总经理。

委托代理人：张椅雯，女，该单位员工。

委托代理人：蓝雪莲，女，该单位员工。

申请人林炳千与被申请人广州艾托澳服饰有限公司关于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。申请人林炳千和被申请人的委托代理人张椅雯，蓝雪莲到庭参加庭审。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 9 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 2017 年 9 月至 2021 年 9 月未

缴纳社保被迫解除劳动关系经济赔偿金 21000 元；二、被申请人支付申请人 2017 年 9 月 13 日至 2023 年 4 月 24 日在职期间周末加班及节假日加班费共 120206.9 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 18 日至 2023 年 4 月 25 日一周病假工资共 1126.44 元。

被申请人辩称：一、关于赔偿金。2023 年 4 月 24 日上午，申请人因在我单位办公场所因琐事与保洁员发生争执，并殴打对方，导致对方受伤求医，随后二人到派出所后，申请人自认自身行为不妥并向保洁员致歉，且亲笔撰写调解书，双方已达成和解。由于申请人上述行为已严重影响我单位员工人身安全和正常秩序，已严重违反我单位规章制度，因此我单位根据《奖惩管理制度》第四条第四项第三款第五条及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，于 2023 年 4 月 24 日与申请人解除劳动关系，我单位解除合理合法，故申请人该项请求不符合事实。二、关于加班工资。申请人岗位为保安，属于值班制，正常工作日时，申请人自每天 18:00 开始值班，于每天 21:00 负责关门，值班期间，申请人自主安排值班工作，可以自由活动，关门后即 21:00 后便可休息睡觉，至次日 6:30 保洁员到岗后申请人即可起床离开，次日无任何值班安排，周末值班时，我单位处于关门状态，由申请人自主安排巡逻等值班工作，申请人可以自由活动，或者外出聚餐、运动等非值班活动，可以在任意时段休息睡觉，申请人月均值班总时数为 96-100 小时，

均低于月标准工时 167 小时。另，双方劳动合同约定加班工资基数为当地最低工资标准，申请人每月工资中已经包含加班费。我单位已经按高于法定标准向申请人支付节假日加班费。综上，申请人主张的加班费均不符合事实。三、关于病假工资。我单位从未收到申请人要求 2023 年 4 月 19 日至 24 日期间休病假的申请，申请人也未提供任何病假依据，同时，申请人于 2023 年 4 月 18 日在微信告知其上级“从今天起，照常上班。”申请人 2023 年 4 月 19 日至 24 日属正常上班，我单位无法核实申请人是否存在生病的情况，故申请人该项请求不符合事实。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人于 2023 年 4 月 24 日与被申请人保洁人员发生冲突，后续申请人与保洁人员到派出所进行调解后，双方签署了一份调解书，调解书载有“2023 年 4 月 24 日早上 7 时 30 分钟，林炳千因琐事与同事谭孟春发生争执并殴打对方，现林炳千已深刻认识到自身存在的违法行为，愿意就此事向对方谭孟春致歉，并支付谭孟春到医院的医疗检查费用共计人民币 1815.96 元，双方正式和解，不再就此事追究彼此责任”，调解书下方有申请人与谭孟春的签名并加盖了指模。被申请人主张其单位以申请人存在上述行为，已经严重违反公司规章制度，以此解除与申请人的劳动关系，并提供了如下证据拟证明其单位属合法解除：1、解除劳动合同通知书，载有“林

炳千：...基于你于2023年4月24日上午工作时间内在公司办公区域与公司保洁员发生激烈争吵，继而主动殴打公司保洁员，并恶意肢体攻击和威胁，致使保洁员受伤求医的事实，严重影响公司员工人身安全和正常工作秩序，严重违反公司规章制度，现公司将根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二条规定...决定于2023年4月24日解除与你的劳动关系”的内容，下方有“本人已收到广州艾托澳服饰有限公司于2023年4月24日发出的《解除劳动合同通知书》”“本人不认可全部结果，存在不合理不公正处理情况，本人离职属于公司被迫辞职”，后附申请人签字，落款日期为2023年4月24日；2、《奖惩管理制度》，该制度就不良行为处理条款进行的逐一载明，其中属于解除劳动合同处理的行为之一为“同事暴力威胁、打架斗殴、恐吓、恶意攻击或者诬害、伪证、制造事端、妨害团体秩序者”；3、“AITU 2023年《员工手册》会签表”，会签制度包含《奖惩管理制度》，会签表序号7为申请人签名，会签意见为已阅。申请人不确认解除劳动合同通知书、《奖惩管理制度》真实性，其主张因其于保洁发生冲突，被申请人就将其辞退，其在职期间未见过《奖惩管理制度》，确认“AITU 2023年《员工手册》会签表”真实性。本委认为，被申请人系以该书面通知申请人解除劳动关系，申请人已签收，即解除权已形成，本案争议焦点为被申请人的解除理由是否成立，本委分析如下：首先，虽申请人不确认《奖惩管理制度》，

但其确认的“AITU 2023 年《员工手册》会签表”中显示会签制度包含了《奖惩管理制度》，且申请人已在会签表中手写“已阅”字样并签字确认，申请人主张在职期间未见过该制度，但无证据予以证明，应承担举证不能不利后果，故本委对该《奖惩管理制度》予以采纳。从申请人与保洁人员在派出所协商一致出具的调解书的内容来看，申请人已承认其存在殴打保洁人员的行为，且意识到该行为不妥，并向保洁人员支付了就医产生的医疗费，申请人该行为属于《奖惩管理制度》规定的解除劳动合同的行为情形之一，被申请人根据申请人知悉的《奖惩管理制度》规定进行处理，并无不妥，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定用人单位可以解除劳动合同的情形，且双方劳动关系系基于被申请人行使解除权而形成，申请人未在双方解除劳动关系的过程中作出因未缴纳社保而被迫解除劳动关系的意思表示，故申请人要求被申请人支付未缴纳社保被迫解除劳动关系的赔偿金仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。经查，申请人于 2017 年 9 月 13 日入职被申请人，任职保安，月休 4 天，月工资为 3500 元。现申请人要求被申请人支付其在职期间的休息日和法定节假日的加班费，申请人主张并统计了 2017 年至 2023 年法定节假日部分加班情况为 2021 年 9 月加班 1 天、2021 年 10 月加班 3 天，2022 年 1 月加班 2 天，2 月加班 2 天，4 月加班 1 天，5 月加班

1天，6月加班1天，9月加班1天，10月加班3天，2023年1月加班4天，2023年4月加班1天，被申请人对该表不予确认。被申请人主张双方劳动合同约定加班工资基数为当地最低工资标准，申请人每月工资中已经包含加班费，其单位已经按高于法定标准向申请人支付节假日加班费，并提交了如下证据拟证明其单位主张：1、劳动合同，期限为2020年9月13日至2023年9月12日的劳动合同载有“如发生加班，加班工资计算基数为当地最低工资标准”的内容；2、2022年10月至2023年4月保安排班表，载明申请人上班、休息、加班的情况；3、2022年10月至2023年4月工资表，考勤一栏包含加班时数，其他应发一栏中包含加班费。申请人确认劳动合同、排班表真实性，不确认工资表真实性。本委认为，关于周末加班费，依上述查明之事实可知，申请人每周工作6天，月工资3500元，其实行的是不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定（固定时间、固定报酬）用工模式，即申请人月工资应为对应其月休4天工作时间的工资报酬，结合双方在劳动合同中约定的加班工资计算基数，经折算，申请人月工资并不低于以广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的标准工资和每周休息日加班一天的加班工资，故本委认定申请人每月工资收入中已经包含全部工作时间（标准工作时间和休息日加班工作时间）内的标准工资和休息日加班工资，故申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。关于法定节假日加班费，根据《广东省

工资支付条例》第十六条，参照《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）》第四十二条之规定，被申请人作为用人单位对工资台账的保存期限为两年，申请人对其主张两年之前的加班工资负有举证责任，申请人主张2021年8月9日前的法定节假日加班费，被申请人对此予以否认，申请人未举证证明当时具体的加班事实和加班工资情况，应承担举证不能不利后果，故本委对申请人主张2021年8月9日前的法定节假日加班费不予支持。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条、第四十八条之规定，对于申请人主张2021年8月9日后的法定节假日加班情况及加班费支付情况，被申请人主张已结清加班工资，被申请人对支付申请人法定节假日加班工资的情况负举证责任，虽被申请人提供了2022年9月至2023年4月的工资表，但申请人对此不予认可，被申请人亦未提供其单位对涉及法定节假日的加班月份已就法定节假日的加班情况和具体加班工资数额与申请人进行核对确认的证据，该工资表亦未依法明确列出法定节假日加班工资项目，故该工资表无法证实已支付法定节假日加班工资。因此，本委对申请人主张2021年8月9日至2023年4月法定节假日累计加班情况予以采纳。结合法律规定及申请人的出勤情况，经计算，申请人该期间法定节假日累计天数为19天。根据《中华人民共和国劳动法》第四十条、第四十四条之规定，被申请人应按双方劳动合同约定的加班工资计算基数（2021年12月前为2100元，

2022年1月起为2300元)的标准支付申请人2021年8月至2023年4月法定节假日加班费5917.24元($2100\text{元} \div 21.75\text{天} \times 4\text{天} \times 300\% + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 15\text{天} \times 300\%$)。

三、关于病假工资问题。申请人主张2023年4月18日至2023年4月25日属病假期间，被申请人应支付病假工资，并提交了疾病诊断证明书，诊断申请人为急性肠溃疡等，处理及建议为申请人2023年4月16日至4月18日在我科住院治疗，建议继续治疗休息一周。被申请人对该证据不确认，表示申请人在职期间从未提交该证据，且申请人在4月18日告知其上级从今日起，照常上班，并提交了微信聊天记录，申请人于2023年4月18日16:47分告知对方“从今天开始，我照常上班”，申请人对该证据真实性确认。本委认为，病假是指职工患病而需停止工作治疗或休息的期间，职工请病假理应履行请假手续，申请人在职期间未向被申请人提供疾病诊断证明书、履行请假手续，且申请人告知被申请人从其2023年4月18日起开始上班，无证据证明申请人2023年4月18日至2023年4月25日存在病假，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、《广东省工资支付条例》第十六条、第十七条、第四十八条，参照《最高人民

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）》第四十二条之规定，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8月9日至2023年4月24日的法定节假日加班费5917.24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。

(本页无正文)

仲 裁 员 曾 艺 斐

二〇二三年十月十六日

书 记 员 冯 秋 敏