

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〔2024〕1798 号

申请人：刘权，男，汉族，1996 年 11 月 16 日出生，住址：湖南省临湘市。

被申请人：广州珠江城市管理服务集团股份有限公司琶洲分公司，经营场所：广州市海珠区新港东路 1126 号 6 层 602 室。

负责人：钟佃洲。

委托代理人：陈梦怡，女，该单位员工。

委托代理人：范结红，女，该单位员工。

申请人刘权与被申请人广州珠江城市管理服务集团股份有限公司琶洲分公司关于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。申请人刘权和被申请人的委托代理人陈梦怡、范结红到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 25 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 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日法定节假日加班费差额 3448 元；二、被申请人支付

申请人2023年6月1日至2023年10月31日高温津贴差额486元；三、被申请人支付申请人2023年7月13日消防演习加班费差额50元；四、被申请人支付申请人2023年度未休年休假工资4500元；五、被申请人支付申请人2023年年终奖6500元；六、要求2024年1月30日解除申请人与被申请人的劳动关系；七、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿16000元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人2023年1月1日至2023年12月31日法定节假日加班费。根据我单位与申请人于2023年4月30日签订的第二次固定期限劳动合同第四条第一款的约定，乙方正常工作时间工资标准(计算加班工资基数)，按下列第(1)种形式(计件工资2300元/月)执行，并不得低于当地最低工资标准及本单位集体合同约定的标准；以及劳动合同第十二条第四款的约定，经审核的考勤记录、批准生效的加班申请是加班的有效证据，不参加考勤的，不计算加班。甲乙双方一致同意，乙方加班工资以广州市最低工资为基数计发，如广州市最低工资标准有所调整的，加班费做相应调整。我单位已根据申请人的考勤记录及劳动合同的约定计算申请人加班工资3172.41元(计算方式： $2300 \text{ 元} \div 21.75 \times 10 \text{ 天} \times 3 \text{ 倍}$)且已发放至申请人银行账户，不存在拖欠申请人加班费的情况。故申请人要求我单位补发法定节假日加班费，于法无据，仲裁委应当依法予以驳回。二、申请人无权领取高温津贴。申请人任职岗位为消防监控员，此岗位在室内办公，我单位已采取降温

措施(使用空调使办公环境温度低于 33° C 以下)，申请人不符合高温津贴的领取标准。但我单位仍从人文关怀申请人的角度出发已对申请人发放高温补贴合计 1014 元及清凉饮料慰问两次，故对申请人主张我单位补发加班高温津贴的主张，仲裁委应当依法予以驳回。三、我单位已向申请人支付 2023 年 7 月 13 日消防演习加班费差额 50 元。申请人已获批的加班时数为 3 小时(7:30 至 10:30 点)，在 8 月份已计发 3 小时加班费 59.48 元，申请人在当月考勤已签名确认；申请人于 2023 年 12 月向我单位提出 2023 年 7 月 13 日的加班费差异，双方再次核对打卡记录，加班时长更正为 3.5 小时，差额加班费在 2024 年 1 月工资中补发 9.91 元(计算方式： $2300/21.75/8*0.5 \text{ 小时}*1.5 \text{ 倍}$)。我单位的加班费按照申请人打卡记录及加班申请已核实并发放相应的加班费，不存在漏发加班费。四、我单位已向申请人支付应休未休年假工资。五、我单位无须向申请人支付年终奖。年终奖未有约定企业必须发放，且我单位与申请人的劳动合同未约定年终奖。故对申请人主张我单位补发年终奖，仲裁委应当依法予以驳回。六、我单位与申请人的劳动合同关系已于 2024 年 2 月 8 日依法解除，我单位解除劳动合同系基于申请人存在多日旷工且已达辞退的情形，申请人无权主张经济补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于要求解除劳动关系问题。申、被双方确认申请人

于2022年3月2日入职，任消防监控员，每周工作6天，每天工作8小时，申请人最后工作至2024年1月31日。申请人主张其于2024年1月31日向被申请人发出《被迫离职通知书》解除劳动合同，因被申请人存在拖欠加班费、年终奖、年休假工资等情形。被申请人确认于2024年1月31日收到申请人发出的《被迫离职通知书》，其单位亦在当天向申请人作出了回复，期后多次向申请人发出催岗通知书，但申请人仍未到岗，其单位于2024年2月8日向申请人发出《解除劳动合同通知书》解除双方劳动合同。本委认为，首先，劳动关系系基于双方合意而建立的特殊法律关系，而劳动关系解除应以劳动者或用人单位主动行使解除权或双方协商一致为基础。仲裁委并非劳动关系的当事人，无法代替当事人作出或要求解除的意思表示。其次，解除权系形成权，即一方当事人将其自身解除劳动合同的意思表示送达至对方当事人后，该权利即生效。在本案中，申请人已于2024年1月31日作出解除劳动合同的意思表示，并且该意思表示已于当天送达至被申请人处，即该解除权已生效，故申、被双方劳动关系已于2024年1月31日解除。被申请人即便在2024年2月8日再次作出解释劳动合同的意思表示，此属于事后行为，此行为无法影响双方劳动关系于2024年1月31日已解除之事实。因此，申请人现再次要求本委解除双方劳动关系，此项主张缺乏法律依据，本委不予支持。

二、关于法定节假日加班工资问题。申请人主张其每月工

资构成基本工资 2300 元+岗位工资 2500 元+加班工资 1700 元，双方约定次月 15 日发放上月工资。申请人另主张其 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日法定节假日加班天数 10 天，被申请人人事人员在其入职时告知加班工资计算基数应为基本工资 2300 元+岗位工资 2500 元，但实际被申请人仅按照基本工资 2300 元作为加班工资的计算基数。被申请人确认 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日法定节假日加班天数 10 天，但辩称根据双方签订的两份《劳动合同》均载明计算加班工资基数为申请人正常工作时间工资标准，而申请人正常工作时间工资标准为 2300 元/月，且其单位每月均有将工资条发放给申请人，该工资条亦有载明其单位发放的法定节假日加班工资数额，申请人从未就法定节假日加班工资数额提出异议。被申请人提供两份《劳动合同》及工资明细表拟证明上述事实。该两份《劳动合同》载明的内容与其单位当庭主张相吻合，均载有申请人的签名及捺印。申请人确认《劳动合同》的真实性，但主张其每月收到被申请人发放的工资条后，实际并未查看，故不知悉被申请人每月发放工资数额的具体构成。另查，申请人提供经被申请人确认的工资明条载有申请人的基本工资、岗位工资、固定加班工资、节假日工资等数额。本委认为，申、被双方对申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间的法定节假日加班天数不持异议，而双方就加班工资计算基数存在争议。本委对此分析如下：首先，依查明证据可知，申、被双方就加

班工资基数作出相应的约定，而申请人亦在两份《劳动合同》中签名捺印，其未能提供证据证明其在签署《劳动合同》时曾就合同内容提出过异议，亦未能提供证据证明其关于被申请人人事人员曾口头告知其加班工资基数之主张，故其需承担待证事实举证不能的不利后果。因此，从申请人签署《劳动合同》的行为可推断，申请人应当知悉及认可该两份劳动合同中的内容。其次，申请人当庭确认被申请人每月均有向其发送工资条予以核对每月工资。申请人虽主张其实际并未查阅该工资条，但被申请人已履行必要的告知义务，若申请人自身放弃了相应的权利，则需对此应自行担责。申请人未提供证据证明其曾在收到工资条后就工资数额向被申请人提出异议，其需承担举证不能的不利后果。由此可推断，申请人已经知悉且认可每月工资数额。同理，申请人在职期间已收到被申请人向其支付的法定节假日加班工资，其从未就法定节假日加班工资数额向被申请人提出异议，可推定其在职期间主观上对法定节假日加班工资数额系予以认可。因此，现申请人要求被申请人支付法定节假日加班工资差额，缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于高温津贴问题。申请人主张被申请人未足额向其支付2023年6月1日至2023年10月31日期间的高温津贴。被申请人主张申请人的工作地点系在室内，巡查目标为甲级写字楼楼道的消防设施，均位于大厦的中区，故申请人的工作地

点均配备中央空调，其单位向申请人发放高温津贴系基于人文关怀的角度。申请人反驳称室外巡查工作占其工作内容的 40%，但其现未能提供证据证明。经查，申请人提供的工作环境图片均为室内办公场所。本委认为，被申请人已提供证据证明申请人在职期间实际的工作内容以及工作环境和场所，且与申请人自身提供的证据相吻合，而申请人未能提供证据对此加以反驳。鉴于申请人未能提供证据证明其户外工作环境温度高达或超过 33℃，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委据此采信被申请人的主张。因此，申请人要求被申请人支付高温补贴，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于 2023 年 7 月 13 日加班工资问题。申请人主张被申请人未足额支付其 2023 年 7 月 13 日的加班工资，其当天加班 4 小时。被申请人主张其单位已于 2023 年 8 月支付申请人 2023 年 7 月 13 日的加班工资 59.48 元，申请人于 2024 年 1 月 2 日向其单位提出加班工资的异议，双方重新核查打卡记录，发现申请人 2023 年 7 月 13 日加班时长为 3.5 小时，故其单位在 2024 年 1 月工资中向申请人补发了 2023 年 7 月 13 日加班工资差额 9.91 元。被申请人提供《员工加班申请表》《2023 年 7 月考勤记录》《员工面谈记录表》、2024 年 1 月工资明细及工资单发放记录拟证明上述事实，该加班申请表显示申请人的加班时间为 2023 年 7 月 13 日 7 时 30 分至 10 时 30 分，共 3 小时，

该 10 时 30 分存有涂改的痕迹；《2023 年 7 月考勤记录》显示选择加班工资小时为 3 小时，员工签名处载有申请人字样的签名；2024 年 1 月工资明细载明补发工资差额 9.91 元，工资单发放记录显示被申请人于 2024 年 2 月 19 日向申请人发放工资条，发放状态为成功。申请人确认 2024 年 1 月工资明细及工资单发放记录的真实性，不确认《员工加班申请表》《2023 年 7 月考勤记录》的真实性，但其均确认是其本人签名。申请人另主张被申请人于 2024 年 1 月 2 日曾与其进行面谈，但主张加班工时实际应为 3.5 小时还有 19 分钟，其不知悉被申请人曾向其发放工资差额 9.91 元。经查，申、被双方签署的两份劳动合同均载明以申请人正常工资时间工资标准 2300 元作为计算加班工资基数。本委认为，首先，申、被双方确认申请人于 2024 年 1 月 2 日就 2023 年 7 月 13 日加班工资问题进行面谈，且被申请人已向申请人支付 2023 年 7 月 13 日加班工资差额，申请人虽主张其不知悉被申请人已支付 2023 年 7 月 13 日加班工资差额，但被申请人已提供初步证据证明其单位已履行支付义务，申请人未能提供有效证据对此加以反驳，其需承担举证不能不利后果。其次，申请人主张其 2023 年 7 月 13 日实际加班 3.5 小时 19 分钟，但此与其填写的《员工加班申请表》及签名确认的《2023 年 7 月考勤表》内容不符。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，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责

任。在本案中，申请人未能提供充分有效的证据对其 2023 年 7 月 13 日加班时长予以证明，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，因此，本委认为其主张的加班时数缺乏证据予以证明，遂对此不予采纳。再次，申、被双方在劳动合同约定的加班基数为正常工作时间工资标准 2300 元，经本委核算，被申请人合法的加班工资与双方约定的标准相符。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

五、关于未休年休假工资问题。申请人主张已收到被申请人支付的年休假工资，故当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

六、关于经济补偿问题。经查，申请人提供经被申请人确认的《被迫离职通知书》载述，因被申请人未及时足额支付其劳动报酬，其向被申请人提出被迫解除劳动合同，并告知对方双方劳动关系于该通知送达之日起即解除，落款日期为 2024 年 1 月 30 日。本委认为，首先，如前所述，双方劳动合同解除事由应当以申请人作出解除事由为准。而申请人作为行使解除权的当事人，其需对解除事由负有首要的举证证明责任。因申请人未能提供充分有效证据证明被申请人存在拖欠其劳动报酬之行为，其需承担举证不能的不利后果。其次，即便申请人主张被申请人存在未发放其年终奖、加班工资差额及年休假工资之

情形，但年终奖及年休假工资属于福利待遇的范畴，此有别于法定要求被申请人每月支付的工资收入。申请人亦未能提供证据证明双方曾约定支付年终奖及年休假工资的时间，故申请人以此作为解除双方劳动合同之依据，缺乏法律依据，本委不予支持。再次，申请人主张被申请人未足额支付其加班工资，如前所述，申请人关于法定节假日工资差额及2023年7月13日加班工资差额的主张，因缺乏事实依据，本委已予以驳回。因此，申请人以此两项作为解除劳动合同的原因缺乏事实依据，本委不予支持。综上，申请人作为行使解除权的主体，需举证证明被申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，否则其需承担举证不能的不利后果。本委认为申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

七、关于年终奖问题。申请人主张被申请人曾口头约定将发放年终奖，其他员工在2023年2月20日发年终奖，即其他同事在其离职后发放了年终奖。被申请人主张双方并未约定将发放年终奖金，且年终奖需按照企业经营情况及其单位的员工年度考核考核管理办法发放，而该员工年度考核考核管理办法载明年终奖发放期间需员工属于在职的状态才能发放，其单位发放年终奖时，申请人已离职，故其不享有年终奖的权利。申请人主张其并未查阅过该管理办法。被申请人主张该管理办法系在申请人离职颁布的。本委认为，年终奖作为用人单位激励员工劳动积极性、提高员工工作效率、增强员工归属感、对员

工过往一年工作表现的认可而设立的款项，也是用人单位的自主管理权的表现形式，此并非法定的支付项目范畴。因此，劳动者系否具有领取年终奖的资格在于双方存在事先约定及相关规定为前提。本案中，申请人未提供证据证明双方曾约定将发放年终奖或约定发放年终奖的时间，其需承担举证不能不利后果。且本委在前文已认定申请人解除事由缺乏事实依据，故申请人非被迫解除双方劳动合同。即便被申请人在申请人离职后向其他员工发放年终奖，此属于被申请人用工管理权的具体表现。因此，申请人在离职后要求被申请人支付年终奖，此要求不符合公平合理原则，亦缺乏合理的事实依据。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人要求被申请人支付年终奖，缺乏充分证据，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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，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 陈隽英

二〇二四年四月三日

书 记 员 林婉婷