

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〕2374 号

申请人：苏国清，男，汉族，1976 年 1 月 28 日出生，住址：广州市海珠区。

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：杨志华，男，广东智洋律师事务所律师。

委托代理人：郑佩莹，女，广东智洋律师事务所律师。

申请人苏国清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加班工资、经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人苏国清和被申请人的委托代理人郑佩莹到庭参加诉讼。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 3 月 11 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 4 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日的加班工资 25000 元；二、被申请人支付申请人被迫

离职的经济补偿 28000 元。

被申请人辩称：一、根据劳动合同及个人申请可知，双方约定申请人的工资为 2300 元/月，加班工资基数按广州市最低工资标准发放，并确认我单位向申请人发放 6800 元的工资总额包含了每月的固定加班工资，且其工资收入不低于当地最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，根据广州市中级人民法院《关于审理劳动争议案件的参考意见》第三条的规定，我单位无需再支付申请人加班工资。另外，申请人入职 2 年来，每月签收工资条（包含加班费），且已第二次与申请人签订固定期限合同，申请人均未对加班工资及加班基数提出异议，故我单位向其发放的工资总额中已包含加班费，申请人无权再主张加班工资。二、双方解除劳动合同的原因是申请人严重违反公司规章制度所致，而非我单位原因，申请人无权主张经济补偿。首先，申请人违反了规章制度，根据《催岗通知书》及《解除劳动合同通知书》、企业微信记录可知，申请人自 2024 年 3 月 1 日至 3 月 10 日期间无故连续旷工 7 天，我单位给予申请人多次返岗的机会，向申请人发出了三次催岗通知书，其均未返岗，根据《员工手册》第六条第 4 点的规定，我单位与申请人解除劳动合同。其次，申请人从未向我单位提出过支付加班费的异议，如前所述，申请人已入职将近两年，连续与我单位签订了 2 次劳动合同，每月签收工资条，从未对我单位的加班工资等提出异议，而在无故旷工 7 天后，提起仲裁时方称是因我单位

未支付加班工资所致，显然是为了获得高额经济补偿恶意编造的，故双方解除劳动合同的真实原因是申请人严重违反了公司规章制度，而非我单位原因。再次，即便申请人曾提出异议或主张，也无权主张经济补偿。双方对于是否应另外支付加班费存在争议，达不到申请人被迫离职的程度，即便申请人有异议，仍可以通过其他方式提出关于加班费的主张而无需采取旷工的行为，显然其真实目的不是主张加班费，且对加班费的计算有异议提出离职不是支付经济补偿的法定事由。最后，我单位不存在违反劳动法的情形，虽 2022 年 5 月至 2022 年 8 月的工资明细中列明基本工资为 2100 元，但实际发放工资总额已远远超过广州市最低工资标准，故我单位不存在未足额发放工资的情况，未违反劳动法关于用人单位应当发放不低于广州市最低工资标准 2300 元的规定。综上，由于申请人工作岗位性质原因，我单位每月发放给申请人的工资总额包含了加班费，无需另外支付加班费，双方解除劳动合同的原因是申请人连续旷工 7 天，严重违反规章制度所致，申请人无权主张经济补偿。综上，申请人的请求全部仲裁请求应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，申请人于 2022 年 4 月 1 日入职被申请人，任职安管员，月工资为 6800 元，每天工作 12 小时，实行轮体制，月休 5 天至 6 天。申请人主张劳动法规定

每天工作时间为 8 小时，其每天存在 4 小时工作日的延时加班，另外，被申请人还应支付其在职期间全部周六、周日的加班工资。被申请人则主张其单位每月支付申请人的工资已包含其加班工资，无需另外支付加班工资。另查，双方确认的工资明细载明申请人每月的工资构成包含基本工资、岗位工资、固定加班工资等项目，其中固定项目合计为 6800 元；被申请人举证经申请人确认的个人申请载明主要内容为申请人希望增加个人收入，申请在每天工作 8 小时的基础上延长至 12 小时，双方协商确认每天工作 12 小时的税前工资为 6500 元（试用期），转正后为 6800 元，月工资包含正常工作时间及月度加班费，被申请人已将工资构成及计算方法等告知申请人，申请人对此完全明白并对此无异议。再查，申请人称其在职期间有对加班工资向被申请人提出过异议，后因其觉得相差不多所以就算了。本委认为，由查明可知，申请人每月均可获得工资明细，当中清楚载明申请人的工资构成及发放数额，即申请人对其月工资构成及对应数额系清楚知悉的，不存在不清楚月工资总额构成项目的可能。其次，根据申请人确认的个人申请可知，申请人系完全清楚明白其每月的工资包含每天工作 12 时的正常工作时间工资及月度加班工资。加之，如申请人自述，其本人亦有衡量并比较领取工资的情况，并表示对此予以接受，故可认定申请人对被申请人的计薪方式及每月工资系持认可态度。最后，被申请人对申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报

酬固定的双固定用工模式，现被申请人主张每月工资中已经包含加班工资，且经本委折算申请人的月工资不低于以同期广州市最低工资标准作为标准工时工资折算的工资总额，故本委对被申请人的主张予以采纳。综合上述理由，本委对申请人要求被申请人支付其加班工资的请求不予支持。

二、关于经济补偿问题。经查，申请人于2024年3月4日向被申请人邮寄被迫解除劳动关系通知书，以被申请人未及时、足额支付工资报酬，克扣工资报酬等违法行为为由，根据《劳动合同法》第三十八条之规定向被申请人提出解除劳动关系；被申请人于2024年3月6日签收该通知书。申请人解释称解除通知书载明的“未及时、足额支付工资报酬，克扣工资报酬”系指加班费及高温补贴不合理。被申请人主张申请人自2024年3月1日旷工，经其单位多次催告，申请人仍未返岗，在申请人连续旷工达7天的情况下，其单位向申请人发出解除劳动合同通知书，双方劳动关系于2024年3月11日解除。另查，申请人的工资明细中载有高温补贴项目及对应数额。本委认为，第一，如上所述，本委已认定被申请人不存在未足额支付加班工资的事实，故申请人以被申请人未足额支付加班工资为由提出解除劳动合同，理由不成立。第二，申请人每月领取的工资明细清楚载明其包含高温补贴在内的工资项目及对应数额，故不存在申请人不清楚月工资总额构成项目的可能。现申请人虽主张被申请人未足额支付其高温补贴，但本案查明的现有证据

无法证明其曾就高温补贴事宜向被申请人提出过异议，或向相关劳动行政部门进行投诉，故申请人在知悉已领取高温补贴数额的情况下，并未提供证据证明其对此存在不认可或不接受的态度，申请人对此应承担举证不能的不利后果，应视为申请人对其已领取的高温补贴系知悉及接受，在此情况下，申请人再行主张被申请人未足额支付高温补贴，并以此作为解除理由要求经济补偿，难以令人信服。综上，申请人提出解除劳动合同的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形之一，其要求被申请人支付经济补偿的请求，因缺乏事实依据及法律依据，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 梁炜珊

二〇二四年五月六日

书 记 员 曾显婷