

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕2077-1 号

申请人：袁国华，男，汉族，1968 年 7 月 22 日出生，住址：广西桂平市。

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，住所：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：郑佩莹，女，广东智洋律师事务所律师。

申请人袁国华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。申请人袁国华和被申请人的委托代理人郑佩莹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 2 月 20 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经济补偿 21000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年年年终奖 6000 元。申请人本案共提出四项仲裁请求，另有二项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位已向申请人支付了加班费及高温补贴，申请人该项关于经济补偿的请求缺乏事实与法律依据。首先，关于加班费，我单位已经足额支付申请人的加班费。由于申请人岗位性质，白天与晚上都需要有员工在岗值班，自 2022 年 4 月起，申请人实行三班倒工作制，并统一计发固定加班工资，我单位每月向申请人支付的固定加班工资已经超过实际应发放给申请人的加班费用。况且，申请人从未向我单位主张过加班费，我单位也从未恶意拖欠或拒不支付，双方仅是就加班费的计算有异议，不至于使其被迫离职，故申请人无权据此主张解除劳动关系的经济补偿。其次，关于高温补贴，申请人的工作岗位在室内，不符合领取高温补贴的条件，但我单位仍足额向其发放了高温补贴。况且，高温补贴只有在高温天气时才需发放，对申请人的工作和收入没有影响，不属于解除劳动合同的法定理由，故申请人据此要求我单位支付解除劳动合同经济补偿缺乏事实与法律依据。再次，申请人签署劳动合同等文件系其真实意思表示，不存在欺骗行为。在我单位与申请人第二次签订与第一次版本相同的劳动合同时，其亦未就劳动合同内容向我单位提出异议。另外，单位存在欺骗行为亦不能作为支付解除劳动合同经济补偿的理由。二、我单位已经根据我单位的考核制度向申请人发放了年终奖，申请人亦不能据此主张解除劳动合同经济补偿。因申请人主张向我单位提出离职，故双方劳动关系已经解除，且申请人无理由要求我单位支付经济

补偿及年终奖。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于 2023 年年年终奖问题。被申请人主张申请人在上班期间睡觉，工作散漫且工作态度存在问题，违规进入机房无故停留 5 小时，且未按规定按时巡查设备，致使设备存在安全隐患，以上行为违反员工手册规定，在对申请人进行绩效考核及综合在职期间的违规行为后，申请人最终绩效考核分数为 19 分，按照《员工年度绩效考核管理办法（试行）》规定，书面警告“-10 分/次”，71-80 分为 C 级，年度奖金系数为 0.8；60 分以下属于 E 级，年度奖金系数为 0.5，故其已向申请人支付 2023 年税前年终奖 3000 元。被申请人对此提供《员工违规处罚通知单》予以证明。其中两份《员工违规处罚通知单》显示申请人 2023 年 6 月 21 日和 2023 年 8 月 21 日值班期间睡觉，被申请人对其作出两次书面警告，其中载有申请人的签名字样；另《员工违规处罚通知单》关于申请人未按要求按时巡查相关设备的书面警告处理意见，未有申请人的签名确认。申请人对该内容不予认可，主张其对书面警告的情况不知情，其认可上班期间存在睡觉事实，但其已对相关设备进行巡检。本委认为，其一，依查明的证据可知，申请人因上班期间睡觉而被两次书面警告。申请人虽对书面警告的处理结果不予认可，但处罚通知单已载有其签名确认，加之处理事实亦客观存在，故本委对被申请人

因其值班期间睡觉而作出的两次书面警告予以认可。其二，被申请人虽主张申请人违规进入机房，未按规定按时巡查设备，设备存在安全隐患，工作散漫且工作态度存在问题，但该书面警告并无申请人的签名确认，加之本案现有证据并未能充分有效证明申请人存在未按时进行设备巡查的事实，无法当然证实其工作散漫及工作态度存在问题，故被申请人因此事宜对申请人作出的书面警告依据不足，本委不予采纳。其三，被申请人对申请人进行的绩效考核，仅有考核分数，并未有具体证据对作出的考核分数所依据的事实予以有效证明，故其给予的绩效考核分数缺乏基础和前提，难以令人采信其对申请人作出的绩效考核评分合理且客观。综上，结合双方当事人的举证责任和能力，本委认为申请人绩效考核分数为 80 分（100 分-20 分）。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年年年终奖差额 1800 元（6000 元×0.8-3000 元）。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未按劳动合同约定足额支付加班工资和高温津贴，存在违反劳动合同约定的情形，故其于 2024 年 2 月 20 日申请仲裁，要求确认双方劳动关系于该日解除，但其最后工作至 2024 年 3 月 28 日。被申请人确认申请人最后工作至 2024 年 3 月 28 日，但主张申请人从未向其提出解除劳动关系的意思表示，其系因申请人申请劳动仲裁要求解除劳动关系，而通知申请人办理离职交接手

续。经查，申请人提供的工资条载有每月工资构成。本委认为，申请人虽主张被申请人未足额支付其加班工资和高温津贴，但本案查明的现有证据无法证明其曾就加班工资及高温津贴事宜向被申请人提出异议，或向相关劳动行政部门进行投诉；且申请人提供的工资条明确载明每月工资明细，即其对月工资构成及对应数额应知悉，不存在不清楚月工资总额构成项目的可能。然申请人在知悉月工资数额及月工资构成的情况下，并未提供证据证明其对每月领取的工资数额存在不予认可或不接受的态度，故其对此应承担举证不能的不利后果，应视为其对月工资数额的知悉及接受。另，即便被申请人在收悉本委送达的仲裁文书后知悉申请人欲离职的要求，但其在此后要求申请人办理交接手续，系基于申请人申请劳动仲裁要求确认劳动关系解除的前提，该要求实则与申请人提出解除劳动关系要求经济补偿的行为相对应，属于在申请人提出解除劳动关系要求后而进行的用工管理要求之体现，不影响双方劳动关系的解除系因申请人主动行使解除权而发生实际解除的法律结果。综上，现因申请人主张的解除原因缺乏有效证据予以佐证，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，故本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

申请人的另二项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗

海劳人仲案非终字〔2024〕2077-2号仲裁裁决书。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《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2023年年年终奖差额1800元；

二、驳回申请人关于经济补偿之仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年四月十九日

书 记 员 刘轶博