

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕3568号

申请人：王浩文，男，汉族，1974年2月15日出生，住址：
广州市荔湾区。

委托代理人：吴昭燕，女，广东知荣律师事务所律师。

被申请人：广汽日野汽车有限公司，住所：广州市从化。

法定代表人：陈汉君。

委托代理人：杨畅，女，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：李昀书，女，北京大成（广州）律师事务所实
习人员。

案由：劳动报酬、确认劳动关系、解除劳动合同、其他。

申请人王浩文诉被申请人广汽日野汽车有限公司上述劳动
争议一案，本委依法受理并开庭审理，申请人王浩文、申请人委
托代理人吴昭燕、被申请人委托代理人杨畅、李昀书到庭参加庭
审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人自1994
年5月1日起至2021年11月24日止存在劳动关系；二、被申请人向
申请人支付2021年4月4日至2021年11月30日加班工资共计
65279.89元；（当庭明确为法定休假日加班费7457.77元+休息日
加班费49962.21元+延长工作时间加班费7859.91元）；三、被申

请人向申请人支付经济补偿237478.8元；（当庭明确为解除劳动关系经济补偿金237478.8元）；四、被申请人向申请人支付年终奖共计8804.7元（当庭明确为2021年的年终奖）；五、被申请人向申请人出具书面解除或者终止劳动合同的证明。

相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：申请人1994年5月1日入职广州羊城汽车有限公司，2008年4月1日申请人入职被申请人，三方明确由被申请人承继申请人在广州羊城汽车有限公司的工作年限。

二、工作岗位：高压运行值班电工。

三、工资发放形式：每月月中通过银行转账形式发放当月的固定工资和上月的加班费。

四、离职情况：申请人以被申请人未及时足额支付加班工资及严重延长工作时间导致申请人无法正常休息，工作场地环境严重威胁进场人员人身安全为由，于2021年11月24日向被申请人邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》，申请人最后工作至2021年12月24日离职。被申请人尚未向申请人出具《解除劳动关系证明》。

五、申请仲裁日期：2022年1月25日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于双方劳动关系。按双方确认的申请人的入职情况，结合劳动合同、工资银行流水等证据，本委确认双方在2008年4月1日至2021年11月24日期间存在劳动关系。因工龄承继

并不改变劳动关系的归属情况，故本委对申请人主张 1994 年 5 月 1 日至 2008 年 3 月 31 日入职广州羊城汽车有限公司期间与被申请人存在劳动关系的请求不予支持。

二、关于加班费。申请人主张，从 2021 年 4 月起为三班倒，每班 8.5 小时至 9 小时不等，白班是早上八点半到晚上五点，中班是下午五点到晚上的十一点三十分，夜班是晚上十一点三十分到次日的八点三十分，三班倒不安排休息日。申请人对其主张提供了《生产管理部设施管理科动力系高压排班表》、《员工存假汇总表》为证。申请人确认证据上述证据的真实性、合法性，不确认关联性，排班表载明的加班情况与被申请人汇总的加班时间一致，从存假表可看出申请人已确认在 11 月份以及 11 月份之前不存在补休及加班情况。被申请人主张，申请人在职期间存在加班，被申请人已经按照法律法规规定按时足额向申请人支付了 2021 年 4 月至 11 月的加班工资。

本委认为，《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，本案中被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人确认每月有收到上月的加班费，但每月领取工资后却并未对加班费项目提出异议，说明申请人已了解被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可。

同时，本委根据被申请人单位工时制度、工作时间、工资数额等情形，对申请人每月工资进行了折算，其每月正常工作时间的工资标准未低于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。据此，申请人要求被申请人支付加班费的仲裁请求，事实依据不足，本委依法不予支持。

三、关于 2021 年度年终奖。申请人主张，不知悉《年终奖发放规则》，但是可以在 app 上查看，2021 年的没有看到，申请人已工作至 2021 年 11 月 24 日，应该享受 2021 年度年终奖。被申请人主张，《年终奖发放规则》有发布在申请人的 OA 系统上，并可以看到申请人不止一次的阅读记录。根据《年终奖发放规则》，年终奖的发放对象为当年度年终在册的员工。被申请人提供了证据《年终奖发放规则》并提供电脑载体展示浏览记录为证。申请人不确认上述证据的真实性、合法性、关联性，没有查看过该规则。本委认为，申请人对被申请人提交的《年终奖发放规则》不予确认，却未提出相应证据予以反驳，故该证据的真实性应当予以认可，依据该发放规则，因申请人 2021 年年底已离职，不属于在册员工，且申请人也未提出其他证据证实其可以获得 2021 年度年终奖，故申请人的该项仲裁请求事实依据不足，本委不予支持。

四、关于解除劳动关系。申请人主张，被申请人工作场地不应存放于运行无关的物品，没有完善遥控、遥视等条件进行无人

值班，容易造成生命财产损失，并对其主张提供了工作场地照片等为证。被申请人主张，根据广汽集团发出的通报邮件可以看出，被申请人的生产环境完全符合《安全生产法》等法律法规的要求，申请人提出的安全生产问题既不属于劳动保护范畴，也不属于劳动条件范畴，申请人以此为由解除劳动合同，没有任何法律依据。被申请人对其主张提供了 2018 至 2021 年度广汽集团《安全生产目标管理考核情况的通报》的电子邮件（显示被申请人考核结果为优，并提供电脑载体予以展示）为证。

本委认为，如前所述，因被申请人不存在拖欠申请人加班费的情况，且申请人也未提出相应证据证明被申请人工作场所不符合安全规范等或反驳被申请人提交的证据，故申请人的离职情形不能证明符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，申请人据此要求支付解除劳动合同经济补偿金的请求缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于解除或者终止劳动合同的证明。依据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应向申请人出具解除或者终止劳动合同的证明。

裁决结果

本案经调解无效。依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第五十条、《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定，裁决如下：

一、确认双方在 2008 年 4 月 1 日至 2021 年 11 月 24 日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人出具解除或者终止劳动合同的证明；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：牟 晓 帆

二〇二二年三月二十四日

书 记 员：黄 耿 霞