

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〕15338 号

申请人：刘献明，男，汉族，1973 年 6 月 8 日出生，住址：江西省萍乡市。

被申请人：广州公交集团第三公共汽车有限公司，住所：广州市越秀区。

法定代表人：刘家垣，该公司副总经理。

委托代理人：苏雯婷，女，该公司员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同争议。

申请人刘献明诉被申请人广州公交集团第三公共汽车有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人刘献明、被申请人委托代理人苏雯婷参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日期间法定节假日加班费 4980.32 元；二、请求裁定申请人与被申请人于 2022 年 8 月 29 日被迫解除劳动合同，被申请人支付解除劳动合同经济补偿金 60564 元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2019 年 6 月 13 日。

二、工作岗位：公交车司机。

三、劳动合同：申、被双方已签订书面劳动合同。

四、工时制度：申请人岗位经广州市越秀区人力资源和社会保障局行政许可实行综合计算工时制。

五、工资标准、工资组成及工资支付情况：期限为 2019 年 6 月 13 日至 2022 年 6 月 30 日的劳动合同约定正常工作时间工资 2250 元/月，加班或超时工资计算基数为 12.94 元/小时；期限为 2022 年 7 月 1 日至 2027 年 6 月 30 日的劳动合同约定正常工作时间工资 2400 元/月，加班工资计算基数为正常工作时间工资。申请人每月实际工资由正常工作时间工资、奖金、燃料奖、机障奖、安服奖、培训奖、其他奖金、工龄津贴、星级津贴、节日误餐、夜班津贴、例保津贴、中停津贴、综合超时费、节日加班费等项目组成。被申请人每月通过银行转账形式向申请人支付上个自然月工资，每月有工资明细，申请人均有签收。被申请人已以正常工作时间工资为计算基数按 300%向申请人支付每月法定节假日加班时间的加班工资。最后一期工资支付至 2022 年 8 月 29 日。

六、解除劳动关系情况：2022 年 8 月 29 日，申请人以被申请人未足额支付劳动报酬、公司规章制度违反劳动法为由书面通知被申请人解除劳动关系。

七、申请仲裁日期：2022 年 8 月 29 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于法定节假日加班费问题。申、被双方劳动合同已明

确约定正常工作时间工资标准及加班费计算基数，该约定未违反法律法规规定，本委予以采信。被申请人已以正常工作时间工资为计算基数按 300%向申请人支付每月法定节假日加班时间的加班工资，申请人每月均有签收工资明细已知悉其加班工资支付情况，庭审中申请人对被申请人统计的法定节假日加班时间亦确认。被申请人核算发放申请人法定节假日加班工资符合双方约定及《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定。申请人主张应以每月正常工作时间工资、各类奖金及津贴、补贴总额作为加班费计算基数，不符合双方约定。故申请人关于法定节假日加班费的请求，理据不足，本委不予支持。

二、关于解除劳动合同问题。（一）申、被双方劳动合同系经双方协商一致签订，如需解除亦需要合同一方向相对方提出，申请人要求本委裁定双方劳动合同解除，无法律依据，本委不予支持。申请人已于 2022 年 8 月 29 日书面通知被申请人解除劳动关系，故本委确认其双方劳动关系已于 2022 年 8 月 29 日解除。

（二）关于解除劳动关系经济补偿金问题。首先，申请人明确其解除劳动关系所主张的未足额支付劳动报酬是指被申请人未足额支付前述法定节假日加班费。前述本委已认定被申请人已足额支付申请人法定节假日加班费，故申请人据此解除劳动关系，无事实依据。其次，申请人明确其解除劳动关系所主张的公司规章制度违反劳动法，是指：《驾驶员交通安全、服务规范管理制度》中的第四部分主要违规行为处理办法中第 1-3 条减发安服奖的规定

不符合法律规定，申请人主张安服奖是按照行驶里程×安服提率来计算，是每月工资主要构成部分，公司扣罚安服奖不符合法律规定；《关于巴士集团三分公司对驾驶员路口超速、行车超速的处理意见》中的处理标准不符合法律规定。被申请人限速 45 公里以下，路口限速 25 公里，转弯限速 16 公里以下，使车辆很难按照计划工时到达，造成驾驶员大部分驾驶超速而被扣罚，同时驾驶员只能经常到站就发车，没有休息时间，疲劳驾驶。上述规章制度未遵循公正科学原则。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位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。本案申请人所主张的安服奖属于申、被双方约定的正常工作时间工资之外的奖金，被申请人根据其行业特殊性、经营情况等因素自主决定是否发放及发放标准，系其用工管理自主权。被申请人从事公共交通营运，公交车作为公共交通工具涉及公众交通安全所以必须确保安全行驶，被申请人制定《驾驶员交通安全、服务规范管理制度》，发布《关于巴士集团三分公司对驾驶员路口超速、行车超速的处理意见》均基于规范驾驶员交通安全及服务质量目的，系其正常经营管理行为。经查，《驾驶员交通安全、服务规范管理制度》中的第四部分主要违规行为处理办法中第 1-3 条及《关于巴士集团三分公司对驾驶员路口超速、行车超速的处理意见》内容均未违反法律规定，且根据被申请人提交的相关证据显示其制定和发布程序亦符合法律规定，故申请人主张上述规章制度违反

劳动法，事实和法律依据不足。综上，申请人解除劳动关系不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，其要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，无事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，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。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二二年十月二十四日

书 记 员：谢 程 莉