

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕7141 号

申请人：卢桂辉，男，汉族，1969 年 5 月 12 日出生，住址：广东省龙川县。

委托代理人：饶萍优，女，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

被申请人：菊潭控股集团有限公司，住所：广州市荔湾区。

法定代表人：樊守强，该单位总经理。

委托代理人：刘伟，男，该单位员工。

案由：解除劳动合同、其他。

申请人卢桂辉诉被申请人菊潭控股集团有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人卢桂辉及其委托代理人饶萍优、被申请人委托代理人刘伟到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日加班工资 55027 元；二、要求被申请人支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日未休年休假工资 7500 元；三、要求被申请人支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2023 年 11 月的高温津贴 5100 元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、基本情况：申请人2020年9月1日入职被申请人，在沙面小学任保安，双方签订了书面劳动合同，被申请人每月20日银行转账形式发放上月工资，有工资单，需要签收。申请人每周工作6天，每班次12小时，申请人在室内值班有空调，大部分时间上夜班。被申请人为申请人缴纳社保至2024年2月。双方劳动关系于2024年2月29日解除，当天为申请人最后工作日。

二、申请劳动仲裁时间：2024年3月26日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于加班费问题。申请人主张其工资包括底薪+节假日补贴+其他，工资条中显示的“基本工资”2300元+“加班费”2131.94元数额固定，两项合计为申请人的底薪，“节假日补贴”是法定节假日上班的补贴，“其他”项属于护学岗工资。申请人第一项仲裁请求主张的加班费包括延长工作时间加班费、休息日加班费、法定节假日加班费，夜班不包含吃饭时间和休息时间，被申请人未足额发放法定节假日加班费。申请人在职期间对加班费口头提出过异议，被申请人表示就是这样计算的。

被申请人主张双方劳动合同约定工资标准为2300元/月，工资条中“加班费”是每天工作超8小时以外的加班费，“节假日补贴”是法定节假日加班的加班费，确认“其他”项工资属于护

学岗工资。申请人长期值夜班，夜班在岗时长并非是其实际工作时长，夜班包含吃饭、休息时间，被申请人已足额支付申请人加班费。被申请人未收到过申请人对工资提出的异议。

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。申请人工资单显示的“加班费”与“基本工资”分属不同工资构成项目，申请人提交的证据并不足以证明工资条显示的“基本工资”和“加班费”合计为底薪，本委对其该主张不予采信。申请人每班次在岗时间12小时，在岗时间包含合理的休息时长，且申请人长期上夜班其在工作时间长但劳动强度小，申请人在被申请人处任职长达3年多的时间，被申请人每月提供工资条并要求签收，申请人知悉其工资构成情况，本案并无证据显示申请人在职期间对加班费提出异议，可以推定双方以实际履行的行为对申请人每月工作时间、工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了每月全部出勤时间的工资。同时，根据申请人的工作时间、工资数额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。故申请人主张要求被申请人支付加班费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限13年，每年可休年休假10天，学校寒暑假期间申请人仍在岗，

2020年9月1日至2024年2月29日期间申请人未休过年休假。被申请人主张不清楚申请人累计工作年限，按公司规定其每年可休年休假5天，学校寒暑假期间申请人在岗但工作时长会缩短，申请人仲裁请求要求未休年休假工资部分时间段已超仲裁时效期间。

本委认为，其一，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。申请人于2024年3月26日申请本案仲裁，其主张2022年及之前的未休年休假工资已超一年的仲裁时效期间，申请人要求被申请人支付其2022年12月31日之前未休年休假的工资，于法无据，本委不予支持。其二，申请人提交的社会保险个人缴费证明可佐证申请人累计工作年限，缴费证明显示截至2024年2月申请人累计缴费199个月，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人每年可享有年休假10天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，2023年1月1日至2024年2月29日期间申请人可休年休假11.64天（计算公式： $10\text{天} + 60\text{天} \div 365\text{天} \times 10\text{天/年}$ ），折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。其三，双方劳动合同约定申请人正常工作时间工资为2300元/月，本委以此作为基数核算申请人未休年休假工资。综上，被申请人已支付申请人正常工作时间工资，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请

人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间未休年假工资差额 2326.44 元（计算公式：2300 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 11 天 × 200%）。

三、关于高温津贴问题。申请人主张自 2021 年 9 月 1 日开始在学生上下学期间，申请人需在校门口室外护学两小时，被申请人未支付过高温津贴。被申请人主张确认申请人有承担护学岗工作，但护学时间仅有一小时，申请人任保安在室内值班有空调，申请人不存在长时间露天作业，其岗位不适用高温津贴。本委认为，其一，申请人自认其 2021 年 9 月 1 日开始承担护学岗工作，在此之前申请人岗位均在室内值班，不符合高温津贴支付条件，故申请人要求被申请人支付其 2021 年 9 月 1 日之前的高温津贴，于法无据，本委不予支持。其二，双方均未提供证据证明申请人承担护学岗位职责每天露天工作的时长，本委酌情采信申请人的主张，认定申请人承担护学岗露天工作 2 小时/天，按标准工时制折算为每天露天工作 1/4 的工作时长。申请人在沙面小学任保安，学校放暑假期间不存在护学岗工作，本委认定申请人每年 7 月、8 月未承担护学岗工作。根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条、《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）的规定，被申请人应于每年 6 月、9 月、10 月按申请人在室外露天出勤时间的比例向申请人支付高温津贴，经核算，被申请人应向申请人支付 2021 年 9 月 1 日至 2023 年 11

月期间高温津贴 600 元（计算公式：300 元/月 × 1/4 工作时长 × 8 个月）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条、《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条、《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）之规定，裁决如下：

一、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 1 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间未休年休假工资差额 2326.44 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年 9 月 1 日至 2023 年 11 月期间高温津贴 600 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员：周 博

二〇二四年五月二十九日

书 记 员：关 俊 浩