上海市嘉定区人民法院

民事判决书（2009）嘉民一（民）初字第3061号

原告张XX，1979年X月X日生，汉族，住安徽省芜湖市南陵县XX镇XX组XX。

委托代理人胡珺，上海申企律师事务所律师。

委托代理人袁尧，上海申企律师事务所律师。

被告上海XX机械有限公司，住所地上海市嘉定区XX路XX号。

法定代表人林XX，总经理。

委托代理人袁圣东，上海市净正律师事务所律师。

委托代理人张X1，该公司员工。

原告张XX与被告上海XX机械有限公司劳动合同纠纷一案，本院受理后，依法由代理审判员周秋华独任审判，公开开庭进行了审理。原告张XX及其委托代理人胡珺，被告委托代理人袁圣东、张X1到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告张XX诉称，其于2003年7月24日进被告单位工作，从事气体保焊、电焊、气割、氩焊工作。双方劳动合同到期日为2009年12月31日。原告上班期间，平时加班时间为17:30至20:30，双休日加班从早上8:00至17:00。因被告未按法律的规定计算加班工资——应以基本工资、岗位工资、职务工资、奖金、津贴等各项工资总额作为加班工资的基数，而被告以最低工资标准支付原告的加班工资，侵害了原告的合法权益。原告与其

他几名同事多次向单位提出异议，引起被告的反感。2009 年 3 月 27 日，原告向嘉定区劳动仲裁委提出要求被告支付加班工资差额及 2007 年高温费。原告的行为激怒了被告。2009 年 3 月 31 日被告以原告违纪为由单方解除双方的劳动合同。原告现起诉要求被告支付：1、2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间的平时、双休日、法定节假日加班工资差额 12000 元及 25%的补偿金 3000 元；2、2007 年 6 月至 10 月期间的高温津贴 600 元及 25%的补偿金 150 元；3、违法解除劳动合同赔偿金 42000 元。

被告 XX 公司辩称，2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间原告平时、双休日、法定节假日加班工资，被告公司已按月据实发放。原告填写应聘登记表反面的应聘者须知和双方所签劳动合同第三条第三款约定，原告的加班工资基数按照本市同期最低工资标准发放。该约定符合我国劳动法的规定。原告要求被告支付 2007 年 6 月至 10 月期间的高温津贴 600 元及 25%的补偿金 150 元，该请求已过时效。劳动者严重违反劳动纪律的，用人单位可以解除劳动合同。被告解除与原告的劳动合同合法，故不同意支付原告的赔偿金。综上，被告请求驳回原告的诉讼请求。

经审理查明，原告系本市外来从业人员，其于 2003 年 7 月 24 日进被告单位工作，从事气体保焊、电焊、气割、氩焊工作。2004 年 7 月，原、被告双方签订期限自 2004 年 7 月 24 日至 2005 年 1 月 24 日的劳动合同，其中约定被告每月按岗位结构工资制度发给原告工资和奖金，加班工资基数以当地最低标准计

算。2006 年 2 月，双方签订一份劳动合同变更书，变更期限为 2006 年 1 月 25 日至 2006 年 7 月 24 日。2008 年 12 月，双方签订最后一份期限自 2009 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日的劳动合同。2009 年 2 月 12 日，被告发出通告，其主要内容为原告在春节放假期间，私下组织本公司 9 名员工给公司客户普利斯通进行工程维修。因公司与客户普利斯通有长期友好合作，存在利害及安全质量责任关系。因此，原告的行为对公司形象造成负面影响，违反《员工守则》第 11 条 2.237 滥用职权假公济私、决定给予原告降级、调资、记大过一次处分。2009 年 3 月 31 日，被告又发布通告给予原告除名惩处，其主要内容为原告违反《员工守则》第十一条 2.201.在工作时间非因公串岗；2.208 在工作时间屡次聊天耽误工作者；2.231 故意怠工者。经公司多次指出，拒不改正。公司决定对原告记过一次。因原告在本年度中已有过一次记过处理，按照《员工守则》第十一条 2.1 记过二次给予除名惩处。2009 年 3 月 27 日，原告向上海市嘉定区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被告支付加班工资、高温费，4 月 2 日原告追加要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金等。截止 2009 年 6 月 17 日该案件未审结，也未办理中止、中断审理手续，后原告直接诉至本院。

另查，被告提供了 2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间的原告工资计算明细表。原告对其真实性予以确认，其中关于加班时间无异议，但对加班工资计算基数不予认可。该表显示，

被告依据基本工资加岗位工资，作为计算原告的加班工资基数。

审理中，被告提供车间主管钱X制作的2009年3月2日的谈话记录，其主要内容为当天上午8:00至9:00期间，原告始终不在其工作岗位上，后来我发现在下料处跟人聊天。我要求其及时回岗位工作，他说反正到月底不做了，让他舒服这段时间。我说你也是做过组长的，知道公司规章制度，如果每个人都像你四处串岗、聊天，那公司如何生存。2009年3月9日,钱X制作的谈话记录，其主要内容为当日上午10:00钱X找原告谈话，明确告知原告,其工作方式是不对的，出工不出力,串岗、聊天。这样公司会对你作出处罚的，对你来说很不利，因为公司曾作出承诺，你好好地做，如你离职，公司也会作出相应的经济补偿。我耐心地做劝解教育工作，原告却说公司对其作出的处罚太过严重，所以其也就这样了，不可能有更改的意思。原告对于该记录的真实性不予认可。

审理中，被告提供质检主管张X2制作的2009年3月26日的质差单，用以证明原告工作不负责任。其中该单质量明细载明：2-直径9钻成直径11；责任部门焊接A；该产品处理结果返修；张X2、车间主管钱X签字；张X2通知原告，原告拒绝在该单签字。另被告提供原告2009年3月23日至31日期间的日工作量明细表，用以证实原告消极怠工的事实。其中3月23日记载，工序扩孔（每件4个孔），原告实际工作产量70件，按实际生产数量约需要的工作时间2小时；3月24日记载，工序扩

孔（每件 4 个孔），原告实际工作产量 12+60 件，按实际生产数量约需要的工作时间 2 小时；3 月 25 日记载，工序钻孔，原告实际工作产量 4+14 件，按实际生产数量约需要的工作时间 4 小时，备注当天未做完，第二天让他人做；3 月 30 日记载，工序钻孔（线槽盖），原告实际工作产量 30 件（每件 8 个直径 4 孔），按实际生产数量约需要的工作时间 3 小时；3 月 31 日记载，工序钻孔（线槽盖），原告实际工作产量 30 件（每件 8 个直径 4 孔），按实际生产数量约需要的工作时间 3 小时。原告认为明细表的真实性无异议，工作量也是对的，但是同被告对原告的处罚无关联性。被告为进一步证实原告的工作表现，提供钱 X 拍摄的一组照片，用来证实原告消极怠工的事实。该组照片显示原告 2009 年 3 月 23 日至 31 日期间日工作内容和工作量，与原告日工作量表基本一致。原告对于钱 X 拍摄的内容不予否认，但认为当时车间的活已经很少了，其不是怠工。

审理中，证人钱 X 出庭作证。证人钱 X 陈述 2009 年 2 月 6 日与原告的谈话，内容是真实的，但没有要求原告签字。3 月 26 日的质差单，原告生产的产品出现质差问题，开了质差单，但原告拒绝签字。因为原告不好好干活，我曾找原告谈话 2 次，希望原告端正工作态度，但原告始终不听。原告第一次是接私活，第二次怠工，所以公司才决定开除原告。

证人应当出庭作证，接受当事人的质询。证人钱 X 出庭作证陈述事实，结合被告所提供的质差单、日工作量明细表及照片，

而原告未能提供相关证据予以反驳，故对于证人钱X关于原告的工作态度、工作情况的证言，本院予以采信。原告认为证人系被告员工，与公司有利害关系，所以不能采信。证人虽属被告员工，但其出庭作证，接受双方的质证以及法庭询问，其言词与被告提供其他书证并无矛盾，对于原告的工作态度、工作情况的陈述符合常理，故原告不予采信证人的意见，本院不予采纳。

以上事实有仲裁机关证明、劳动合同、考勤卡、工资明细表、通告、应聘登记表、劳动合同变更书、质差单、员工工作表现记录表、员工守则、确认单、谈话笔录、照片、日工作量明细表、证人证言、当事人陈述等证据，经庭审质证，证据确实，事实清楚。

本院认为，原、被告签订的劳动合同，其中关于加班工资的基数以当地最低职工工资标准计算，其约定并未违反我国劳动法律、法规规定，本院予以确认。被告按照基本工资加岗位工资作为计算原告的加班工资并支付相应的加班工资并不违法，被告不存在不支付原告加班工资的情形。原告认为应以工资明细表中除加班工资外的应付工资作为计算加班工资的基数，主张加班工资差额及25%的补偿金的请求缺乏事实和法律依据，本院不予支持。原告认为其工作场所温度超过摄氏33度属高温，但其未提供足够证据予以证实。故原告要求被告支付2007年6月至10月期间的高温津贴及25%的补偿金的请求尚无相应的事实依据，本院难以支持。

另根据我国劳动合同法规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条之规定的经济补偿金标准的2倍向劳动者支付赔偿金。是否违纪应当以劳动者本人有义务遵循的劳动纪律及用人单位规章制度为准。违纪是否严重，一般应当以劳动法规所规定的限度和用人单位内部劳动规则关于严重违纪行为的具体规定作为衡量标准。原告认为被告未按法律的规定支付原告加班工资，被告应补发加班工资差额，而遭到被告拒绝，原告把这种错误的认识、想法以及情绪带到工作中。2009年2月12日，被告发出通告，决定给予原告降级、调资、记大过一次处分，原告亦未提出异议，且原告未能举证据予以反驳，故被告对原告作出的处分并无不妥，本院予以确认。2009年3月31日，被告依据原告串岗、聊天耽误工作、怠工的事实以及员工守则相关条款，决定给予原告记过一次；因一年内记过二次决定给予除名惩处。原告的行为已经违反被告公司内部劳动规则关于严重违纪行为的具体规定，被告解除与原告劳动合同，合法有效。故原告要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实和法律依据，本院不予以支持。原告认为被告对原告的除名是对原告的惩戒和报复，但其未能举被告对其处理存在伪造事实、恶意报复等证据，且未提供证据证明其良好的工作表现，公司对其处分存在错误，故原告的意见，本院不予采纳。据此，《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动

合同法》第三十九条之规定，判决如下：

一、原告张XX要求被告上海XX机械有限公司支付2007年1月1日至2008年12月31日的平时、双休日、法定节假日加班工资差额12000元及25%的补偿金3000元的诉讼请求，不予支持；

二、原告张XX要求被告上海XX机械有限公司支付2007年6月至10月期间的高温津贴600元及25%的补偿金150元的诉讼请求，不予支持；

三、原告张XX要求被告上海XX机械有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金42000元的诉讼请求，不予支持。

本案受理费10元，实际收取5元，由原告负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于上海市第二中级人民法院。

代理审判员周秋华

二〇〇九年九月二十七日

书记员汪雯婷