

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2021〕1777号

申请人：林威娜，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省和平县。

被申请人：广州多曼婴儿用品有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：梁碧艺，该单位总经理。

委托代理人：李明流，男，该单位员工。

申请人林威娜与被申请人广州多曼婴儿用品有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林威娜和被申请人的委托代理人李明流到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月8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2021年3月1日至2021年7月5日工资差额7675.69元；二、被申请人支付申请人2021年4月份申请人自行购买社保的单位应缴部分965.8元；三、被

申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 6022.02 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 2 月 19 日至 2021 年 5 月 31 日工作日延长工作时间的加班工资 4148.28 元。

被申请人辩称：我单位认为，根据申请人签字确认的入职录用标准，已经支付申请人全部的工资，不存在工资差额。又由于劳动法规定的每周工作时长为 44 小时，而申请人在我单位每周工作时长仅为 37.5 小时，即使申请人在职期间偶有加班行为，也不满足支付加班工资的条件，且我单位的公司人事制度规定，所有加班行为，均须在钉钉上申请，经过人事书面确认同意后方为有效加班，因此我单位不同意支付申请人加班工资。我单位愿意补偿申请人一个月的工资作为赔偿。申请人签字确认的公司人事制度规定单位在员工试用期转正后才缴纳社会保险费，因此我单位无需向申请人支付社会保险单位部分费用。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申请人 2021 年 2 月 19 日入职被申请人处，任职采购，每周工作 5 天，每天工作 7.5 小时。申请人入职时与被申请人确定了前 3 个月工资标准为 5500 元/月，之后的月工资标准为 6000 元/月，每月还有全勤奖 100 元。双方签订了合同期限从 2021 年 2 月 19 日起至 2022 年 2 月 18 日止的劳动合同，约定申请人月工资为基本工资 3000 元+绩效工资 3000 元。被申请人以公司经营不善为由于 2021 年 6 月 15 日

要求申请人离开并办理交接手续，申请人于当日离开后即在粤省事上申请调解，其称当时了解到被申请人同意支付其2021年6月16日至2021年6月22日期间工资，其便于2021年6月23日回到被申请人处打卡上班。被申请人则主张在2021年6月15日其单位曾向调解人员说了一句气话让申请人回去上班，但从未承诺支付2021年6月16日至2021年6月22日期间工资。之后，双方就解除补偿问题进行多次沟通，均未能达成一致意见，被申请人于2021年7月2日向申请人发出《岗位调整通知》，在申请人拒绝被申请人对其进行岗位调整后，被申请人于2021年7月5日向申请人出具《劝退书》，劝退书载有被申请人对申请人入职以后工作表现的评价，其单位自述与申请人自2021年6月15日后的整个沟通过程，显示双方就解除劳动合同沟通多次均没有结果，最后被申请人明确“……大家的合作到今天为止，我写的是劝退书，可以理解为辞退……”的内容，落款处加盖有被申请人字样印章。申请人主张虽劳动合同落款日期为2021年2月19日，但实际于2021年5月签订，因该劳动合同约定其合同期限内的工资标准为6000元/月，故其要求被申请人按6000元/月标准支付其在职期间的工资。再查，申请人确认其在2021年4月至2021年6月每月均请事假1天，申请人2021年3月1日至2021年7月5日已领取工资分别为：5600元、5238.1元、5825元、4855.32元。本委认为，劳动报酬系劳动者按约定提供劳动后，用人单位应依法支付的

对价。依法获取劳动报酬系劳动者天然权利；依法及时足额支付劳动报酬系用人单位应尽之法定义务。从庭审查明内容可知，虽双方签订的劳动合同约定了合同期限及工资标准，但在实际履行过程中双方是按照入职时确定的工资标准核发前3个月的工资，该工资标准属于双方合意的结果，且申请人亦未举证证明其在领取前3个月的工资数额之后曾对该工资数额提出过异议，故认定申请人基于其入职时所确定工资标准，是认可被申请人向其发放的前3个月工资数额的，即申请人要求按6000元/月标准支付2021年2月19日至2021年5月18日期间工资差额，本委不予支持，经核算，被申请人已足额支付申请人2021年3月1日至2021年5月31日期间的工资。对于2021年6月16日至2021年6月22日期间工资问题，被申请人在2021年6月15日要求申请人离开，然在申请人于2021年6月23日回去后，被申请人对其做出调整岗位的要求，由此可表明双方当时并未解除劳动合同，直至2021年7月5日被申请人出具《劝退书》，从该《劝退书》内容可反映被申请人于当日作出辞退的意思表示，故认定双方劳动合同于当日解除。由于申请人在2021年6月16日至2021年6月22日期间无法提供劳动并非其自身原因造成的，被申请人应按照《广东省工资支付条例》第三十九条的规定支付申请人该期间的工资。结合申请人自2021年5月19日起的月工资标准为6000元及申请人自述的出勤情况，按照《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，被申请人

应支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 7 月 5 日的工资差额 1765.37 元（6000 元 ÷ 21.75 天 × 24 天 - 4855.32 元）。综上，被申请人应支付申请人 2021 年 3 月 1 日至 2021 年 7 月 5 日工资差额 1765.37 元。

二、关于社保问题。被申请人未为申请人缴纳社会保险费。申请人主张因被申请人未为其缴纳社会保险费，其于 2021 年 4 月自行挂靠第三方缴纳了 2021 年 4 月份社会保险，故要求被申请人支付其缴纳社保单位应缴纳部分。被申请人则主张其单位在员工转正后才购买社会保险，且没有规定员工入职就需要购买社会保险。本委认为，《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，即依法缴纳社会保险是用人单位和劳动者的法定义务；又《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。现被申请人未按照法律规定为申请人缴纳社会保险费，申请人可遵循有关法律规定向社会保险经办机构申请补缴。而申请人自行在第三方挂靠缴纳社会保险费用，不符合现行法律规定，且其要求被申请人返还其自行支付的社会保险单位部分费用，缺乏法律依据，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于赔偿金问题。依本委上述认定情况，本案是被申请人出具《劝退书》辞退申请人。参照《最高人民法院关于审

理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的辞退决定，负有举证责任，现被申请人未能举证证明其单位辞退申请人原因，被申请人应承担举证不能的不利后果，被申请人与申请人解除劳动合同，应属违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动合同的赔偿金。经计算，申请人在职期间的月平均工资为 5614.05 元 $[(5600 \text{ 元} + 5238.1 \text{ 元} + 5825 \text{ 元} + 6000 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 21 \text{ 天}] \div 4 \text{ 个月}$ 。综上，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 5614.05 元 $(5614.05 \text{ 元} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍})$ 。

四、关于加班工资问题。申请人主张其存在工作日延长工作时间的情形，具体加班时长以其提交钉钉打卡记录中超过 9.5 小时部分为准。被申请人则主张其单位管理制度载明加班需经过申请并审批方认可，申请人入职时已经过制度培训且在《承诺书》签字确认阅读知悉制度。申请人确认《承诺书》签名的真实性，但反驳称其虽然在《承诺书》上签名，但并未看过被申请人的公司管理制度，也没有进行新员工入职的培训。经查，《承诺书》载明“公司规章制度我已学习和明确，将严格遵守和履行各项制度”的内容。又查，被申请人提交的《公司管理制度》第 8.1 条载明“因工作需要，经人事部同意方可加班。加班者须于钉钉上填写申请，人事部审批后，方可生效”。本委认为，申请人已在《承诺书》上签名，即表示对承诺书上内

容的确认，应当知晓《公司管理制度》的内容，申请人作为完全民事行为能力人，应当对自己签名确认的文书负相应的法律责任，申请人若确因工作需要加班的，应当按照公司规定在钉钉上填写加班申请。又根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资的前提，系单位主动安排劳动者在法定工作时间外加班，故加班行为的成立须以用人单位主动安排劳动者加班，或事前同意劳动者加班申请，或事后认可劳动者的加班行为为条件。考勤记录在直观上可体现劳动者当天出勤情况，反映劳动者到达和离开单位的时间，但加班并非简单的时间经过，加班事实的成立需以加班行为的存在为基础。如前述，加班行为需以用人单位安排或同意为前提，申请人在本案中并未提供任何证据证明被申请人存在安排其于法定工作时间外进行加班的事实，故无法证实其在双方约定的下班时间后从事与工作内容相关的事宜系基于被申请人的要求而为之，因此，缺乏证明加班事实存在的法定前提。因申请人在本案中未能提供其他证据对该钉钉考勤记录予以佐证，故仅凭钉钉考勤记录不足以作为认定其存在加班事实之有效依据。综上，本委对申请人的加班工资请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条、七十二條，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八

十七条，《中华人民共和国社会保险法》第五十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条、第四十四条之规定，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2021年3月1日至2021年7月5日工资差额1765.37元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金5614.05元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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)

首席仲裁员 李咏斯

仲裁员 邢蕊

仲裁员 林方钰

二〇二一年八月二十四日

书记员 王嘉南