

# 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〔2022〕472号

申请人：李慧云，女，汉族，1976年2月16日出生，住址：河南省驻马店市驿城区。

被申请人：广州星寓传奇酒店管理有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街6号3209房。

法定代表人：徐永胜，该单位总经理。

委托代理人：卓燕妮，女，该单位员工。

申请人李慧云与被申请人广州星寓传奇酒店管理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。申请人李慧云和被申请人的委托代理人卓燕妮到庭参加庭审。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12月23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6月1日至2021年6月30日工资1442.31元；二、被申请人支付申请人2021年6月1日至6月30日交通补贴1000元、午餐补贴1000元、住宿

补贴 1000 元，共计 3000 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 5 月 29 日、6 月 5、12、19、26 日加班费金额 11494.25 元；四、被申请人支付扣除的社保 76.41 元、公积金 89.08 元金额 165.49 元。

被申请人辩称：第一、我单位无须向申请人支付 2021 年 6 月工资 1442.31 元。首先，申请人于 2021 年 5 月 27 日入职，其当月的上班时间为 2021 年 5 月 27 日、28、31 日共三日，其当月的考勤工资为 3448.28 元（25000 元÷21.75 天×3 天），其考勤工资不足以社会保险及公积金个人部分，故申请人 2021 年 5 月的应发工资为-1587.75 元，且申请人同意在 2021 年 6 月工资中扣除该部分。其次，因为申请人在 2021 年 6 月 18 日请假半天，在 2021 年 6 月 30 日当日只到公司办理离职没有上班，所以申请人在 2021 年 6 月份请假 1.5 天，其当月的考勤工资应为 23214.29 元，考勤工资在扣除个人承担社会保险费 632.4 元、个人承担住房公积金 3705 元、5 月份工资-1587.75 元后，申请人当月的应发工资为 17093.15 元。但申请人利用其财务总监的身份，为其多计算了工资 1183.7 元，申请人应当向答辩人返还多付的工资 1183.7 元。第二、我单位无须向申请人发放补贴：首先，因为申请人提供的员工录用通知书并非我单位发放的，也没有我单位盖章，所以录用通知书对我单位不具有法律效力。其次，我单位与申请人签订的劳动合同中未约定交通补贴、午餐补贴、住宿补贴。最后，我单位为申请人提供了

员工宿舍，也为其报销了交通费，所以，我单位无须向申请人支付补贴。第三、我单位无须向申请人支付加班费：首先，我单位因搬迁办公室，所以，未对其员工进行考勤，包括申请人在内的大部分员工都处于带薪休假状态，所以，申请人根本不可能存在加班的情形。其次，申请人与我单位签订的劳动合同约定，申请人的工作时间为每日工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时，申请人从未向我单位提出过书面加班申请，其也未提供证据证明其在2021年5月29日、6月5、12、19、26日共5天时间存在加班。最后，申请人在解除劳动关系证明书中明确我单位已向申请人支付了所有的工资（包括加班工资）、奖金、津贴等劳动福利待遇，所以，我单位无须向申请人支付加班费。第四、我单位没有在申请人的工资中扣除多余的社会保险和住房公积金。综上所述，恳请贵委员会在查明事实的基础上，驳回申请人的全部仲裁请求。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资、补贴、社会保险、公积金问题。申、被双方确认申请人于2021年5月27日入职被申请人处，任财务总监；双方签订劳动合同；基本工资25000元/月，社会保险个人缴费部分632.4元，公积金个人缴费部分3705元；因申请人2021年5月工资数额不足以扣除社会保险及公积金个人部分，双方约定在2021年6月工资中扣除社会保险及公积金个人缴费部分剩

余部分 1587.75 元。申请人主张每天工作 8 小时，每周工作 6 天，需要在企业微信中打卡，最后工作日为 2021 年 6 月 30 日。被申请人辩称申请人每天工作 8 小时，每周工作 5 天，无需打卡考勤，2021 年 6 月 30 日未进行工作，仅办理离职手续。经查，申请人主张其于 2021 年 6 月 11 日下午及 2021 年 6 月 12 日请事假 1.5 天，出勤天数 24.5 天，没有迟到早退的情形，端午节放假 2 天，被申请人因其请事假 1.5 天扣除其事假的社会保险及住房公积金单位缴纳部分。被申请人确认申请人请事假天数 1.5 天，但其不清楚扣款事宜。被申请人另主张申请人于 2021 年 6 月 30 日未上班。另查，申请人主张除双方约定基本工资以外，还约定住房补贴 1000 元，交通补贴 1000 元，餐补 1000 元。申请人提交录取通知书、2021 年 5 月及 2021 年 6 月工资单、2021 年 6 月工资发放凭证与谢某某的聊天记录拟证明上述事实。根据申请人提交的《员工录用通知书》载述：“税前基本月薪：试用期：25000 元/月；转正基本月薪：30000 元/月；……住房补贴：1000 元/月；交通补贴：1000 元/月；餐费补贴：1000 元/月……工作时间：单休工作制，周一至周六早上 09:30-18:30（中午 12:00-14:00 两小时午饭时间）”根据申请人提交工资单显示：“2021 年 5 月，实际工作天数 4 天，固定基本工资 25000 元，固定交通补贴 1000 元，固定住房补贴 1000 元，固定餐费补贴 1000 元……；2021 年 6 月，计算上班天数 24.5 天，固定基本工资 25000 元，固定交通补贴 1000 元，固定住房补贴 1000 元，固

定餐费补贴 1000 元，实际基本工资 23557.69 元，6 月剩余未发 -521.96 元，6 月扣除公司社保 76.41 元，6 月扣除公司公积金 89.08 元，实际税前工资 22870.24 元，6 月份个人社保 632.4 元，6 月个人公积金 3705 元，6 月个人所得税 255.99 元，6 月实发 18276.85 元。”被申请人对工资发放凭证真实性的数额确认，但对其他证据的真实性不予确认，主张因上述证据未有法定代表人的签名及盖有公章，且谢某某仅系关联企业的员工，非本单位员工，故该聊天记录无法证实申请人享有以上补贴，但可以确认该微信号系谢某某的微信。申请人主张录取通知书系由法定代表人徐永胜发出，该邮件的收件人之一就是被申请人的代理人，而 2021 年 5 月工资单系被申请人法定代表人徐永胜直接发送至其本人，2021 年 6 月工资单系被申请人法定代表人徐永胜安排谢某某发送的，且一直系谢某某与其沟通工资问题。被申请人确认申请人提交邮件截图中的邮箱系法定代表人的邮箱及其中一个收件人系代理人本人的邮箱，但被申请人代理人不确定收到该邮件。再查，申请人提交的微信聊天记录载述：7 月 20 日晚上 18:32，微信用户名“碧”：“云姐，我跟徐总确认了，您的上班时间是单休的，之前请假是周五下午半天跟周六一天，所以请假时间是 1.5 天。”申请人：“我给他说一下，我有合同，我是大小周，我给他说一下。”被申请人确认该微信聊天记录系谢某某与申请人的微信聊天记录，但不确认双方沟通的内容，申请人的工作时间应以双方签订的劳动合同内容为准。根据申请人提交的劳动合同载

述：“（一）甲、乙双方同意按下列 A 种方式确定乙方的工作时间：  
A. 标准工时制，每日工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时。”该劳动合同落款处盖有被申请人公章及申请人签名，合同签订日期：2021 年 5 月 27 日。本委认为，首先，录用通知书作为一个具体内容确定的要约，录用通知书系用人单位与劳动者建立劳动关系合意的意思表示，也表明用人单位对劳动者关于工作岗位、工作时间、劳动报酬、福利待遇等内容的承诺。在本案中，被申请人否定申请人提供的《员工录用通知书》，但该通知书的出处来自于被申请人的法定代表人的邮箱，且被申请人的代理人也作为该邮件的收件人之一。被申请人当庭陈述与客观事实相矛盾，本委无法对其陈述加以采信。结合申请人提供的法定代表人发送的工资单中载明的工资结构，与《员工录用通知书》的载述的工资结构相吻合。被申请人仅凭口述否认申请人的证据，但未提交其他证据加以佐证，被申请人需承担举证不能的不利后果。其次，申、被双方对于工作时间存在争议。申请人提交的《员工录用通知书》、工资单内容、微信聊天记录与申请人当庭陈述内容相吻合。虽被申请人主张双方约定工作时间为每周 5 天，该内容与申请人提交劳动合同内容相吻合，但从劳动合同的签订日期可知，劳动合同签署在前，工资单及微信聊天记录在后。由此可知，申、被双方最初约定了的工作时间，在实际工作中进行了变更，而申、被双方也未提供证据证明双方对该工作时间变更后提出异议，结合申请人在职期间均系按照要求正常提供劳动及履行

职责的行为，被申请人按申请人的提供劳动后支付相应劳动报酬，可表明其申、被双方对每周工作6天的约定系持知悉且接受的态度，故本委对被申请人所主张的工作时间不予以采纳。再次，被申请人对申请人最后工作日为2021年6月30日不予确认，但确认申请人在当天办理离职手续。被申请人作为核发劳动报酬及具有管理权限的主体，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任。被申请人未能提供证据对其陈述加以佐证，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。因此，申请人2021年6月1日至2021年6月30日工资为19465.92元 $[(25000\text{元}+1000\text{元}+1000\text{元}+1000\text{元})-(25000\text{元}+1000\text{元}+1000\text{元}+1000\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(0.5\text{天}+1\text{天}\times 200\%)-632.4\text{元}-3705\text{元}-255.99\text{元}-1587.75\text{元}]$ 。最后，根据申请人提交的工资明细表中可知，被申请人将社会保险及住房公积金进行列项扣除。被申请人作为核发劳动报酬的主体，有义务对申请人的工资发放标准作出举证说明。但被申请人仅凭当庭陈述不清楚及当庭否认申请人所提交的证据，无提交证据对其陈述事实加以佐证及对申请人提交的证据加以发驳，被申请人需承担举证不能的不利后果。另，被申请人因申请人请事假为由，将本应用人单位承担的社会保险及住房公积金义务转嫁至申请人处，此做法于法无据，且有悖于公平原则，本委不予支持。因申、被双方确认被申请人已发放申请人2021年6月工资18276.85元。综上，根据

《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2021年6月1日至2021年6月30日工资及退还申请人2021年6月扣除的社会保险费用、住房公积金费用合计1189.07元（19465.92元-18276.85元）。另，根据申请人提交的工资明细表中已包含交通补贴1000元，住房补贴1000元，餐费补贴1000元，与申请人当庭陈述前后矛盾，故申请人要求被申请人支付补贴，无事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张每周六都需要上班，故被申请人需支付其休息日加班工资。被申请人主张根据劳动合同的约定，如果申请人加班，需要提交申请表申请加班才能核发加班工资。申请人对此当庭反驳称其不知悉需提交加班申请。本委认为，首先，如前所述，申请人在职期间系按照每周工作6天的要求提供劳动，由此表明，其已通过实际行动执行被申请人确定的工时制度。其次，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。经核算，申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，即3145.98元（2300元+2300元÷21.75天×4天×200%），故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律强制性

规定，应属合法有效。因此，申请人主张的休息日加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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6月1日至2021年6月30日工资及退还社会保险费用、住房公积金费用合计1189.07元；

二、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)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二二年三月九日

书 记 员 曾焜恒