

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〕1297号

申请人：赵沧海，男，汉族，1971年3月20日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州瑞馨物业管理有限公司，住所：广州市海珠区赤岗北路18号101房。

法定代表人：孙菲，该单位经理。

委托代理人：梁悦明，女，该单位员工。

申请人赵沧海与被申请人广州瑞馨物业管理有限公司关于加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人赵沧海和被申请人的委托代理人梁悦明到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年3月11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2022年1月19日至2022年2月14日工资及加班费2910.3元；二、被申请人支付申请人违反法律规定加班的经济补偿2100元；三、被申请人支付申请

人购买 2022 年 2 月的社会保险费用 1000 元。

被申请人辩称：一、申请人 2022 年 1 月 29 日入职，岗位为秩序维护员，劳动报酬为 2300 元/月，每日工作 6.65 小时，每周工作 6 天，每周正常工作不超过 40 小时，并至少休息 1 天，申请人岗位为二班轮班制，每班内含 2 小时就餐及休息时间，申请人岗位设在写字楼大厦，工作环境舒适，工作轻松，劳动强度不大，工作时间间断，基本以坐岗为主，申请人 2022 年 2 月 11 日因个人家庭等原因向我单位提交辞职申请，双方于 2022 年 2 月 13 日解除劳动关系；二、申请人 2022 年 1 月出勤 11 天，每日上班 10 小时，即延时加班 2 小时，我单位支付申请人岗位工资 1100 元+延长工作时间加班工资 412.5 元+绩效工资 35.65 元+餐费补贴 165 元，合计 1713.15 元。申请人 2022 年 2 月出勤 11 天（包含 2 天法定节假日和 1 天休息日），我单位支付申请人岗位工资 1000 元+延长工作时间加班工资 337.5 元+休息日加班工资 250 元+法定节假日加班工资 750 元+绩效工资 56.83 元+餐费补贴 165 元，合计 2559.33 元，我单位已足额支付申请人 2022 年 1 月 19 日至 2022 年 2 月 13 日的工资及加班费；三、申请人系因个人家庭原因提出辞职，且工作期间没有就日常加班情况提出意见，我单位也不存在违反国家政策规定，故申请人要求经济补偿无事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资及加班费问题。申请人于2022年1月19日入职被申请人处任职秩序维护员，负责检查出入口人员的体温及健康码等，该岗位实行早晚班，每班12小时，其中晚班从当日19时至次日7时，申请人工作至2022年2月13日晚班结束后离职。被申请人举证、经申请人确认的考勤表显示申请人在职期间基本上晚班，出勤共22天，包含2022年2月2日、2月3日春节法定节假日，休息共4天，每周休息1天，包含2022年2月1日（春节）。被申请人向申请人提供劳动合同文本，约定申请人正常工作时间工资为2300元，申请人主张该合同约定的工资标准与被申请人的招聘信息不符故不同意签订。申请人举证了招聘信息，该证据显示只上夜班，19时至7时，月休4日，试用期4200元，转正5100元等内容，申请人据此主张其试用期月工资为4200元，并要求被申请人按该工资标准支付其在职期间工作日的工资和差额，以及4.5天休息日加班费和3天法定节假日加班费。被申请人主张招聘信息所载的4200元含岗位工资、加班工资、绩效工资、餐补等构成，且会随出勤情况而浮动，其中餐补15元/天，按实际出勤天数结算，绩效工资标准为100元/月，结合申请人的出勤情况及表现支付。经查，被申请人已支付申请人工资合共4272.48元（1713.15元+2559.33元）。本委认为，用人单位发起招聘附带的薪酬条件属用人单位单方发出邀请的条件范畴，而劳动关系的建立强调

双方就劳动与报酬交换所达成的主观合意，故申请人据被申请人发出的招聘信息主张其工资标准，缺乏依据，本委不予采纳，且据该招聘信息显示每日 12 小时，月休 4 日的工作时间对应薪酬 4200 元，经折算，该薪酬标准与以广州市最低工资数额 2300 元作为标准工时工资折算的工资水平相当，被申请人不存在违背诚实信用的情形。其次，被申请人确认申请人月工资包含餐补 15 元/天和绩效工资 100 元/月的构成，本委予以采纳。同时，被申请人未能举证证明绩效工资的发放条件，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委认定该绩效工资 100 元系申请人月工资的固定构成，并确认申请人标准工时制的工资标准为 2400 元/月(2300 元+100 元)。最后，结合申请人工作在岗时间较长、劳动强度不大，尤其申请人在职期间基本上夜晚，工作时间具有较大间断性，应考虑申请人提供劳动时间与劳动强度相匹配，故被申请人主张申请人每天上班时间内含 2 小时吃饭休息时间，在合理范围内，本委予以采纳。综上，根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条及参照《劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》的规定，经折算，申请人正常工作时间工资为 110.34 元/天(2400 元 ÷ 21.75 天)、13.79 元/小时(2400 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时)。结合申请人在职期间的上班情况，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条的规定，申请人 2022 年 1 月 19 日至 2022 年 2 月 13 日工作日

工资（含延长工作时间加班工资）为 2840.76 元[13.79 元/小时 ×（8 小时+2 小时 × 150%） × 18 天）+1 天法定节假日工资 110.34 元]、4 天休息日加班工资为 1103.2 元（13.79 元/小时 × 10 小时 × 200% × 4 天）以及 2 天法定节假日加班工资为 910.14 元[13.79 元/小时 ×（8 小时+2 小时 × 150%） × 2 天 × 300%]，合计为 4854.1 元（2840.76 元+1103.2 元+910.14 元），现被申请人已支付 4272.48 元，故被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 19 日至 2022 年 2 月 13 日工资(含加班费)差额 581.62 元(4854.1 元-4272.48 元)。

二、关于违反法律规定加班的经济补偿及购买 2022 年 2 月的社会保险费用问题。申请人主张被申请人存在劳动法规定每月加班时间不得超过 44 小时的规定，要求被申请人支付经济补偿，又因被申请人没有为其缴纳 2022 年 2 月的社会保险费用，其自行缴纳社保产生的费用应由被申请人承担。故要求被申请人支付其该月应缴的社会保险费用。经查，申请人以个人原因为由向被申请人提出解除劳动关系。本委认为，本案申请人以个人原因提出解除双方劳动关系，该情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形。又根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务，申请人以被申请人未为其缴纳 2022 年 2 月社会保险费为由，要求被申请人向其支付 2022 年 2 月的社会保险费用，于法无据。

综上，申请人该 2 项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

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、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《国务院关于职工工作时间的规定》第三条之规定，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 2022 年 1 月 19 日至 2022 年 2 月 13 日工资（含加班费）差额 581.62 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 吴紫莉

二〇二二年四月二十九日

书 记 员 李文舒