

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〕4837号

申请人：方乐琪，女，汉族，1998年3月16日出生，住址：广东省惠来县。

第一被申请人：广州言土寸电子商务有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路236,238号五楼自编501室。

法定代表人：吴伟霖，该单位总经理。

第二被申请人：广州市惊云电子商务有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路236,238号五楼自编503室。

法定代表人：李立端，该单位副总经理。

两被申请人共同委托代理人：叶丽华，女，两被申请人员工。

两被申请人共同委托代理人：卢泓伶，女，两被申请人员工。

申请人方乐琪与第一被申请人广州言土寸电子商务有限公司、第二被申请人广州市惊云电子商务有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人方乐琪和两被申请人的共同委托代理人叶丽华、卢泓伶到庭参加

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10月12日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人未缴纳社保经济赔偿金9771.34元；二、两被申请人共同支付申请人2022年1月未足额发放的工资1335元；三、两被申请人共同支付申请人2022年2月无故克扣一天的工资250元；四、两被申请人共同支付申请人2022年6月无故克扣一天的工资240元。

第一被申请人辩称：一、不同意申请人第一项仲裁请求，申请人属自愿性提出离职申请，申请人于2022年10月10日离职，我单位于2022年10月8日已经积极与其沟通社保补缴事宜，但申请人一直找理由推脱不配合办理社保补缴，我单位并不存在拒绝缴纳社保的行为；二、不同意申请人第二、三项仲裁请求，我单位已经通过钉钉告知申请人考勤及当月薪资，并提醒申请人如有异议需要及时联系公司相关人员，但其并未联系我单位相关人员，故我单位认为申请人对其当时的工资系认可的；三、不同意申请人第四项仲裁请求，申请人入职时已经清晰阅读我单位的规章制度手册并签字确认，该手册规定请假需提前一天在钉钉申请，不得事后申请，我单位亦于2022年5月31日再一次明确告知上述规定，申请人对此回复收到，故我单位认为申请人违反公司规定，我单位不需要支付申请人该项

仲裁请求的工资。

第二被申请人称没有答辩意见。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年4月26日入职第二被申请人，岗位为微信客服，每周工作6天，每天工作8小时，通过钉钉打卡考勤，申请人试用期月工资标准为4700元+300元房补，2022年3月其月工资标准调整为5700元+300元房补+500元绩效+浮动奖金，申请人与第二被申请人签订了期限自2021年4月26日至2024年4月25日的劳动合同，申请人最后工作至2022年10月10日，并于当日离职。

一、关于2022年1月、2月工资问题。依查明之事实，申请人与第二被申请人存在劳动关系，故应由第二被申请人承担申请人本案仲裁请求的相关支付责任，对申请人要求第一被申请人承担本案仲裁请求的相关支付责任，不予支持。申请人主张2022年1月、2月被无故扣工资，第二被申请人对此不予认可，称当时已经通过钉钉告知申请人考勤及当月薪资，并提醒申请人如有异议可及时反馈，但其单位从未收到申请人对上述两个月工资发放情况提出的异议。申请人确认的钉钉聊天记录显示叶丽华、卢泓伶在内部群内发布2022年1月、2月考勤及工资条信息，并同时表示有异议需要及时反馈；工资条发放信息显示有申请人姓名、发送状态为已发送、查看状态为已

查看，其中2022年1月工资条查看时间为2022年2月17日，2022年2月工资条查看时间为2022年3月10日。申请人表示因其不懂，所以在收到上述信息时没有就工资漏发问题进行反馈。本委认为，申请人对2022年1月、2月自身的考勤及对应的工资情况系知悉的，如若其对自身领取的工资数额存在异议，理应在合理时间内及时提出异议，现申请人从未就其工资数额问题提出过异议，表明其对该两个月的考勤和对应工资数额情况系认可的，否则有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理和意思自治原则，因此，申请人主张2022年1月未足额发放工资和2月被克扣工资，理据不足，遂本委对其该两项仲裁请求，本委不予支持。

二、关于2022年6月工资问题。经查，申请人2022年6月10日8时28分向其在职时所在团队的管理人员“小敏”申请请假一小时并获得“小敏”同意，但第二申请人以申请人没有提前一天通过钉钉请假为由，对申请人当日到岗时提出的请假申请予以驳回，同时扣除申请人该天工资240元。申请人确认的员工手册页眉处显示的名称为第一被申请人以及该手册第四条第一项规定“员工请假必须事前请准……假期结束到岗后第一时间补办请假手续”等信息。申请人确认该份员工手册系其入职第二被申请人时所签，但认为该份员工手册系显示第一被申请人的名称，故其认为不需要遵守该份员工手册。本委认为，申请人临时请假一小时已经获得其所在团队管理人员同意，

其已经履行请假手续，此过程中不存在主观过错，第二被申请人认为无需支付工资的理由系申请人未按员工手册提前一天通过钉钉请假，此属请假方式问题，但请假方式应根据请假实际情况作出考量，如遇突发临时情况而一味要求必须提前一天请假，显然过于苛刻，亦不利于企业人文关怀建设，一定程度上脱离了现实情况，故申请人在已经履行请假手续的情况下，第二被申请人事后又主张不符合其单位规定的请假方式，于法于理不合，本委不予采纳。又，申请人请假一小时，第二被申请人却扣发一天工资亦缺乏法律依据。经核算，申请人一小时的工资为 27.31 元 $[(6500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时}]$ ，申请人请假一小时不计发工资，因此，第二被申请人应支付 2022 年 6 月 10 日的工资差额 212.69 元（240 元-27.31 元）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2022 年 10 月 6 日以第二被申请人未为其缴纳社保为由提出解除劳动关系。第二被申请人对此不予认可，称在申请人离职前已经与申请人沟通关于社保补缴事宜，系申请人没有提交资料，故无法为其办理社保补缴手续。另查，申请人 2021 年 10 月至 2022 年 9 月工资发放情况依次为：5448.26 元、5956.73 元、5364.44 元、4465 元、5490 元、5858.89 元、6395 元、6735 元、6315 元、6556.92 元、6520.56 元、6285 元。本委认为，首先，申请人主张第二被申请人未为其缴纳社保，第二被申请人对此并未提供相关证据进行反驳，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条之规定，第二被申请人对此应承担举证不能的不利后果。因此，申请人据以提出解除劳动关系的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的用人单位需支付经济补偿金之法定情形，故第二被申请人应向申请人支付经济补偿。鉴于申请人请求的赔偿金与经济补偿同属解除劳动关系的补偿范畴，为减少诉累，本委予以一并处理，鉴此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，第二被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 8950.44 元（5448.26 元 +5956.73 元 +5364.44 元 +4465 元 +5490 元 +5858.89 元 +6395 元 +6735 元 +212.69 元 +6315 元 +6556.92 元 +6520.56 元 +6285 元）÷12 个月×1.5 个月。

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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人 2022 年 6 月 10 日的工资差额 212.69 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 8950.44 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。

仲裁员



二〇二三年一月十六日

书记员

