

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕969-1 号

申请人：陈逸，男，汉族，1999 年 2 月 20 日出生，住址：广东省汕头市金平区。

委托代理人：王少青，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

被申请人：佛山市云米电器科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区新港东路 1226 号 1301 室。

负责人：段二强。

委托代理人：刘艳宁，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

委托代理人：范丹锋，男，北京德恒（广州）律师事务所实习人员。

申请人陈逸与被申请人佛山市云米电器科技有限公司广州分公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈逸及其委托代理人王少青和被申请人的委托代理人刘艳宁、范丹锋到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 4 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 12 月 1 日至 2022 年 12 月 14 日的工资 5310 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 18 日至 2022 年 11 月 30 日的工资差额 20163 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 22 日、10 月 22 日加班工资 2360 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 25666 元；五、被申请人向申请人开具《离职证明》；六、被申请人向社会保险行政部门以 12833 元为社会保险缴纳基数补缴自 2022 年 1 月至 12 月的社会保险费。申请人本案共提出 7 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：申请人只记得自己权利，忘记自己的义务，申请人在职期间迟到现象较多。我单位同意为申请人开具离职证明及竞业限制证明。我单位已足额支付申请人 12 月的工资。关于 14 薪差额的问题，该差额具有年终奖性质，去年在疫情影响的情况下，我单位已经支付了工资，协商解除劳动合同也支付补偿，申请人请求的赔偿金过高，我单位不同意支付。关于加班工资，我单位确认申请人在 10 月 22 日有加班，但不确认 1 月 22 日申请人有加班，申请人没有证据证明其该日已加班。申请人关于社保的请求不属于仲裁处理范围。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 12 月工资问题。经查，申请人于 2022 年 1 月 18 日入职被申请人，从事技术工种，双方约定申请人年薪 15.4 万元，分 14 个月发放，每月标准为 11000 元，申请人每天工作时间为 7.5 小时，每周工作 5 天，双方于 2022 年 12 月 13 日解除劳动合同，申请人在 2022 年 12 月出勤 9 天，被申请人已支付申请人 2022 年 12 月工资 3964 元。申请人主张被申请人未足额支付其 2022 年 12 月的工资。被申请人则主张其单位已足额支付该月工资。另查，被申请人为申请人缴纳社会保险、公积金至 2022 年 12 月。被申请人称申请人 2022 年 12 月社会保险、公积金个人缴费分别为 561 元、225 元；申请人对此表示不清楚。本委认为，申请人作为社会保险、公积金实际缴纳人，其有能力、有条件查询个人缴费情况，现申请人未举证证明其 2022 年 12 月的缴费情况，亦未有证据证明被申请人主张之数额与事实不符，故本委采纳被申请人主张的 2022 年 12 月社会保险、公积金个人缴费数额。结合申请人的工资标准、工时制度及出勤情况，被申请人应支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 13 日的工资 3765.72 元($11000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} - 561 \text{ 元} - 225 \text{ 元}$)。现被申请人向申请人支付的数额已超过法定计算的数额，被申请人已履行完其单位应支付工资的责任，故申请人再行要求被申请人支付其该月工资的请求，本委不予支持。双方劳动关系于 2022 年 12 月 13 日解除，申请人要求被申请人支付其 2022 年 12 月 14 日工资的请求，缺乏事实基础及法律依

据。

二、关于加班工资问题。申请人主张其在2022年1月22日、10月22日存在休息日加班，举证有加班视频。被申请人确认申请人2022年10月22日有加班，但称申请人的证据无法体现申请人2022年1月22日的加班情况，不确认申请人在该日有加班。申请人称其已被移出企业微信，只有2022年10月22日的加班记录，无法提供2022年1月22日的加班记录。本委认为，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）》第四十二条的规定，申请人主张加班费，应就加班事实的存在承担举证责任，现申请人未有实质证据证明其存在2022年1月22日加班的事实，故本委对申请人主张该天加班费的请求不予支持。现双方确认申请人2022年10月22日存在休息日加班，而被申请人未举证证明其单位已安排申请人补休或已支付申请人加班工资，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月22日休息日加班工资1011.49元（ $11000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于解除劳动合同问题。经查，被申请人先后于2022年11月18日、2022年12月13日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，2022年11月18日的解除通知载明被申请人因经济性裁员通知申请人劳动合同于2022年12月18日解除；2022年12月13日的解除通知载明因申请人2022年11月17日至

12月8日累计无正当理由迟到9次，11月有4天未出勤及未启动任何请假流程等理由通知申请人双方于2022年12月13日解除劳动合同。申请人主张双方劳动合同解除理由应以2022年11月18日发出为准。被申请人则称2022年11月18日因基于经济性裁员，企业效益原因向申请人发出解除通知，但发出该次解除通知后，发现申请人存在多次无正当理由迟到及未在系统上提交请假即休假的情况，违反规章制度，故于2022年12月13日发出第二次解除通知。本委认为，用人单位向劳动者送达解除劳动合同通知书，系用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示，对用人单位具有约定力。劳动合同解除权属于形成权，一方当事人作出的意思表示到达对方时发生效力。本案被申请人先后2次向申请人发出内容不同的解除劳动合同，在第一次解除通知到达申请人时，被申请人行使的劳动合同解除权已发生效力，在此后的解除通知即无法发挥其效力，故审查被申请人的解除理由是否合法时应以第一次理由为准。现被申请人以经济性裁员为由与申请人解除劳动合同，但被申请人未向本委举证证明其单位符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的经济性裁员的情形及程序，故被申请人的解除理由不符合法律规定，属于违法解除。

四、关于工资差额问题。申请人主张双方约定年薪为15.4万元，按12个月计算，申请人的每月工资为12833元，被申请人只按11000元的标准支付了2022年1月至11月的工资，每

月均存在年薪差额，申请人已付出劳动，不管被申请人的营收情况，被申请人应予以支付该部分的工资差额。被申请人则主张申请人年薪 15.4 万元，月薪 11000 元，余下 2 个月是福利，属于年终奖性质。另查，双方确认的录用通知书显示申请人工资约定为年薪 15.4 万元/年（税前），全年分 14 个月发放（月薪为 11000 元/）；试用期月薪为 11000 元/，试用期 3 个月，福利项目有社会保险、住房公积金和其他福利，其他福利的具体细则将另行告知。本委认为，由双方陈述可知，申请人本案要求的工资差额实质为年薪差额。双方已明确约定了申请人的年薪标准、月发放标准，被申请人主张“第 13 个月”“第 14 个月”的工资为年终奖性质，但其单位没有举证证明，应承担举证不能的不利后果。其次，如上文所述，双方劳动合同并非申请人单方过错或主动辞职而导致解除，现被申请人无证据证明申请人的工作能力、工作业绩或工作表现不符合可获得当年全额年薪的标准，故本委对申请人主张存在年薪差额予以支持。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的入职时间，被申请人应支付申请人 2022 年年薪差额 22000 元（11000 元×2 个月）。现申请人仅要求被申请人支付其 20163 元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

五、关于赔偿金问题。本委认为，如上文所述，被申请人违法解除双方之间劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人

应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 26602.3 元 $[(154000 \text{ 元} - 11000 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} + 1011.49 \text{ 元}) \div 10 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其 25666 元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

六、关于出具《离职证明》问题。被申请人主张其单位已为申请人出具《离职证明》。申请人在庭审过程中确认被申请人于 2023 年 1 月为其出具了《离职证明》，并当庭申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回要求被申请人出具《离职证明》的仲裁申请。

七、关于补缴社会保险费问题。申请人主张被申请人并非按申请人实际工资标准缴纳社会保险，故要求被申请人按 12833 元标准为申请人补缴在职期间的社会保险费。被申请人则主张申请人的该请求不属于仲裁处理范围。本委认为，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系用人单位与劳动者的法定义务，如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费，申请人可向社会保险费征缴机构申诉或申请补缴，而本委并非有关社会保险费征缴机构，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，本委对申请人在本案中要求被申请人为其补缴社会保险费的请求不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动

人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕969-2号仲裁裁决书。

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》第二条、第四十一条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，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10月22日休息日加班工资1011.49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2022年年薪差额20163元；

三、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的赔偿金25666元；

四、驳回申请人关于要求被申请人支付其2022年12月1日至2022年12月14日工资、2022年1月22日休息日加班工资及被申请人向社会保险行政部门以12833元为社会保险缴费基数补缴自2022年1月至12月的社会保险费的仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年三月二十一日

书 记 员 陈柳萍